



DIRECTRICES PARA EL USO DEL
**LENGUAJE
NO SEXISTA
E INCLUSIVO**
EN EL ÁMBITO DE LA ACTIVIDAD DEL
**PARLAMENTO
DE CANARIAS**

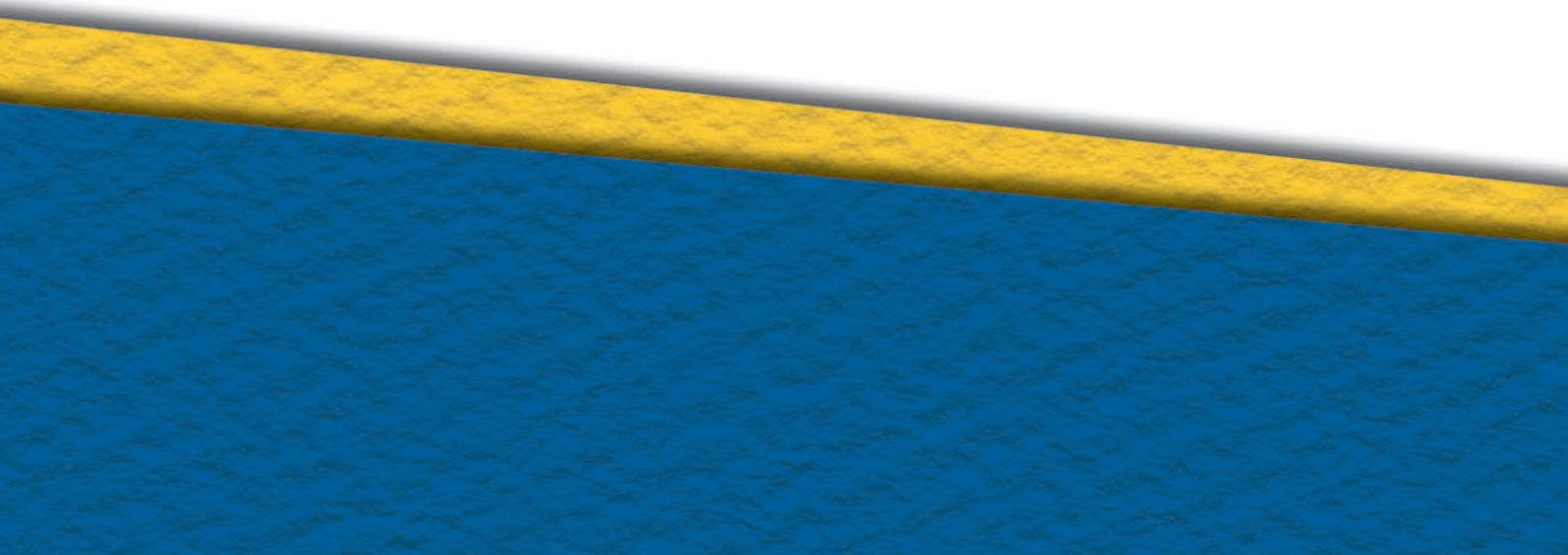


Parlamento de Canarias

Estas Directrices son el resultado de las acciones contempladas en el eje de actuación dedicado al lenguaje inclusivo y la comunicación igualitaria del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Parlamento de Canarias (2021-2024).

Parlamento de Canarias, 2023

© Parlamento de Canarias
Autora: María S. Martín Barranco
Maquetación y edición: Pedro J. Gutiérrez
Impresión y encuadernación: Litografía Trujillo
Depósito Legal: TF 329-2023



ÍNDICE

1	Introducción y justificación normativa	3
2	Lenguaje no sexista y lenguaje inclusivo	5
3	Herramientas de exclusión lingüística	9
	-Invisibilización y exclusión.....	9
	-Jerarquización y subordinación.....	14
	-Marcos conceptuales	17
4	Lenguajes jurídico, administrativo e institucional	19
	-Ejemplos en el ámbito parlamentario	20
	-Ejemplos en el ámbito administrativo.....	24
	-Ejemplos en el ámbito institucional	26
5	Recursos para evitar la comunicación excluyente	29
	-Lenguaje inclusivo y no sexista y redes sociales institucionales	29
	-Reglas generales	30
	-Lenguaje no excluyente de personas con discapacidad	32
	-Lenguaje no excluyente de personas del colectivo LGTBIQ+.....	34
	-Lenguaje no excluyente de personas de diferentes rasgos físicos, edades, etnias, religiones, orígenes, circunstancias vitales o procedencias	36
6	Breve recopilación alfabética de términos útiles	41
7	Apéndice legislativo	49
	-Internacional	49
	-Nacional.....	50
	-Autonómico	51
8	Decálogo de primeros pasos en el lenguaje no sexista e inclusivo.....	53



INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN NORMATIVA

Canarias acogió la legislación nacional e internacional en materia de lenguaje inclusivo y no sexista en su propia legislación. En la **Ley Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres** se insta a «la adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada».

Estas Directrices del Parlamento de Canarias se encuadran en las acciones del *I Plan de Igualdad del Parlamento de Canarias*, en relación con el eje de lenguaje inclusivo y comunicación igualitaria.

Las presentes Directrices tienen como objetivo orientar al personal en el uso no sexista del lenguaje y **mostrar una imagen de mujeres y hombres equilibrada**, igualitaria y libre de estereotipos hacia personas o colectivos, **mediante la aplicación de las técnicas lingüísticas adecuadas**.

Con ello se pretende contribuir a **la implementación del enfoque integrado de género en la redacción de contenidos** oficiales de la institución y proporcionar elementos metodológicos en la práctica del uso del lenguaje inclusivo del material utilizado y producido desde el Parlamento, tal y como establecen las leyes.

En definitiva, implantar el uso del lenguaje inclusivo y la comunicación igualitaria en todos los ámbitos de la actividad del Parlamento de Canarias y, para ello:

- ✓ Promover el uso del lenguaje inclusivo en el ámbito de los procedimientos parlamentarios y administrativos.
- ✓ Promover el uso del lenguaje inclusivo y de la imagen igualitaria en el ámbito de la comunicación institucional.
- ✓ Orientar a las personas que integran la Institución en el uso del lenguaje inclusivo y mostrar una imagen equilibrada, igualitaria y libre de estereotipos hacia personas o colectivos, mediante la aplicación de las técnicas lingüísticas adecuadas
- ✓ Proporcionar elementos metodológicos en la práctica del uso del lenguaje inclusivo, claro y correcto en la actividad parlamentaria, administrativa y en la comunicación institucional.

Con respecto a la parte normativa, desde el año 1948, de forma amplia, y de forma expresa y concreta desde 1979, la prohibición de la exclusión de las mujeres basada en el sexo en todos los aspectos de la vida (incluidos los simbólicos) ha sido objeto de recomendaciones y regulación por parte de organismos internacionales y legislaciones nacionales.

Existen convenciones internacionales, y legislación europea y nacional que implican una obligación directa por haber sido ratificadas por España y ser, por tanto, de obligado cumplimiento, o bien son fuentes directas de nuestro Derecho como la legislación europea y española de ámbito estatal y autonómico canario, y muy especialmente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres y, la Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Hay, además, normativa específica que se detalla en el Apéndice de este documento.



LENGUAJE NO SEXISTA Y LENGUAJE INCLUSIVO

El uso de la expresión **lenguaje no sexista** es anterior a la de **lenguaje inclusivo**. En la actualidad, es más frecuente escuchar *lenguaje inclusivo*, al considerar que incluye más realidades y superar el ámbito del lenguaje no sexista. Pero no es cierto.

Diferenciar entre lenguaje no sexista y lenguaje inclusivo como dos aspectos complementarios —pero no idénticos— de la no discriminación lingüística nos permite enfocar los recursos utilizados, entender los ámbitos de esa discriminación y usar las herramientas más eficaces en cada uno de los casos.

El lenguaje no sexista es el que tiene como objetivo **nombrar a las mujeres y revertir la tendencia culturalmente impuesta de invisibilizar su presencia y sus logros**, aniquilando su existencia simbólica y cercenando los derechos a conocer sus aportaciones a la historia y a tener referentes. Por ejemplo, evitamos el sexismo lingüístico cuando decimos «evolución humana» en lugar de «evolución del hombre»

El lenguaje inclusivo tiene como objetivo **visibilizar y evitar la subordinación lingüística de colectivos** que han sido muchas veces nombrados, pero de forma discriminadora, peyorativa o excluyente y, a la vez, permitir ser conscientes de discriminaciones que antes pasaban desapercibidas (por edad, discapacidad, religión, rasgos físicos, orientación sexual, identidad sexo-genérica, procedencia u otras). Como al decir «persona con discapacidad» en lugar de «minusválida» o «minusválido»

La **diferencia** de uno y otro con el **lenguaje políticamente correcto** (con el que erróneamente se confunden) radica en que este último cambia la forma de nombrar lo que ya se nombraba, pero no evita, necesariamente, la discriminación, como cuando dejamos de emplear los términos «ciega» o «ciego» para decir «invidente». Se dice de otro modo, pero se sigue discriminando.

Todas las lenguas son discriminatorias en sus formas peculiares. Cuando comparamos otros idiomas con el español nos parecen menos sexistas o más inclusivos porque buscamos el sexismo y la discriminación en los mismos lugares en que están en nuestra lengua: en el masculino genérico, el orden gramatical que da preeminencia al masculino, la necesidad de concordar en masculino si aparece un solo masculino en la enumeración... Da igual el mecanismo usado para discriminar y/o invisibilizar, lo que hay que buscar es el resultado:

- ✓ ¿Hay invisibilización?
- ✓ ¿Se produce androcentrismo o preeminencia de los marcos conceptuales culturalmente hegemónicos (*capacitismo*, heterosexualidad normativa, religión mayoritaria, clase, origen étnico o racial)?
- ✓ ¿Hay subordinación de un grupo respecto de otro?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es afirmativa, hay discriminación. Y existe el mandato legal de revertirla, también, por mecanismos lingüísticos.

El Parlamento Europeo identifica el lenguaje no sexista como un lenguaje «neutral en cuanto al género», pero, en lenguas con géneros gramaticales que, para referirse a personas, se han construido sobre la base de los sexos biológicos, esa neutralidad es inexistente. Todos los sesgos y prejuicios sociales respecto de las diferencias entre mujeres y hombres se reflejan en el lenguaje y no hay apenas neutros gramaticales en nuestro idioma. Los que quedan son meros fósiles del neutro latín: *Esto, eso, aquello, lo...* ¿Qué características tienen estos neutros? Que se refieren a cosas, generalmente. Por ese motivo la «neutralización» que en teoría podría ser una solución adecuada para quienes usamos el castellano como vehículo de expresión, en la práctica, puede generar disfunciones como la cosificación y la deshumanización, que debemos tener en cuenta.

En el siguiente apartado encontraremos las claves para detectar esas discriminaciones, ejemplos para reconocerlas de forma más sencilla y terminaremos con una serie de recomendaciones encaminadas a evitar esas prácticas discriminatorias una vez localizadas.



HERRAMIENTAS DE EXCLUSIÓN LINGÜÍSTICA

Invisibilización y exclusión

Conocer las formas de exclusión de las mujeres nos dota de herramientas para buscar después dónde y cómo se producen las discriminaciones de colectivos minoritarios. ¿Por qué? Porque se hace de la misma manera.

El uso de un idioma representa a la sociedad que lo habla. Es un vehículo de transmisión de conocimiento, cultura y costumbres, pero también de prejuicios, ideologías y estereotipos. El lenguaje refleja el sexismo y el androcentrismo y encarna una realidad parcial y sesgada. Por lo tanto, un lenguaje sexista es un instrumento que afirma con cada palabra, con la norma gramatical o con los contextos creados la exclusión y a la invisibilización de las mujeres.

El lenguaje invisibiliza, sea de forma evidente o sutil, a las mujeres. Estas son las formas más frecuentes:

- ✓ Uso de «hombre» como sinónimo de «humanidad».
- ✓ Empleo del género gramatical masculino para referirse a mujeres.
- ✓ Salto semántico.

Uso de «hombre» como sinónimo de «humanidad». De acuerdo con el diccionario de la RAE, *hombre* es el «Ser animado racional, **varón o mujer**». Sin embargo, es ya generalmente aceptado que este uso invisibiliza a las mujeres, las excluye del imaginario simbólico y es una práctica sexista. De hecho, la Gramática de la academia sostiene que «**Es obvio, sin embargo, que la expresión *los hombres* no incluye de modo general a las mujeres**». Por lo tanto, acordamos con la Gramática que el uso del masculino como término no marcado en la oposición léxica *hombres/mujeres* no está determinado únicamente por factores gramaticales, sino especialmente por las condiciones contextuales o temáticas que favorecen la referencia a la especie humana.

Esto nos lleva al siguiente uso sexista:

Empleo del masculino como genérico. El género gramatical masculino puede usarse en el caso de las personas para referirse solo a hombres (masculino específico), pero, según la gramática, también para referirse a grupos integrados por mujeres y hombres (masculino empleado como genérico) o a grupos donde no sabemos la composición de unas y otros.

Esta práctica gramatical produce ambigüedad.

Por ejemplo, si leemos «Los condenados por violencia de género en 2022» y «Los condenados por violencia doméstica en 2022», no hay forma de saber que en el primer caso solo serán hombres y en el segundo se incluyen tanto mujeres como varones. Por lo tanto, harían falta aclaraciones posteriores o, sin ellas, faltará información, se estará excluyendo a las mujeres y, además, se perpetúa la idea de que solo los hombres cometen cierto tipo de delitos. En estos casos, se recomiendan opciones que no usen el masculino genérico y, en caso de necesidad, añadir los datos desagregados por sexo.

SEXISTA	NO SEXISTA
«Los condenados por violencia doméstica en 2022».	«Las condenas por violencia doméstica en 2022». «Las condenas de hombres y mujeres por violencia doméstica en 2022».
«Los canarios acuden a las urnas».	Sustantivos comunes en cuanto al género como «pueblo», «población», «ciudadanía». «La población canaria acude a las urnas». «Canarias acude a las urnas».
«La Mesa podrá designar a uno de sus miembros para supervisar la actividad económica».	«La Mesa podrá designar a cualquiera de sus miembros para supervisar la actividad económica». «La Mesa podrá designar a cualquiera de sus integrantes para supervisar la actividad económica». «La Mesa podrá designar a una persona integrante de la misma para supervisar la actividad económica».
«Por los demás letrados que integran el Servicio Jurídico del Parlamento de Canarias».	«Por el resto del cuerpo letrado que se integra en el Servicio Jurídico del Parlamento de Canarias».
«Condición de funcionarios de carrera». «Condición de letrados».	«Condición de funcionariado de carrera». «Condición letrada».

Salto semántico. Se incurre en salto semántico cuando al hablar o al escribir se emplea un término genérico y se enuncia sobre él una primera oración cuyo sentido encuadra a uno y otro sexo, y más adelante sabemos por el contexto que, en realidad, se refería o se pensaba solo en hombres.

«Los canarios en desempleo son menos que hace dos años, en el caso de las mujeres la cifra ha aumentado». Si se lee solo la primera parte de la frase podríamos pensar que es un masculino empleado como genérico para canarias y canarios, pero al seguir la frase nos damos cuenta de que no es así.

SEXISTA	NO SEXISTA
«Los canarios en desempleo son menos que hace dos años, en el caso de las mujeres la cifra ha aumentado».	«El desempleo en Canarias es, para los hombres, menor que hace dos años y ha aumentado en el caso de las mujeres». «El desempleo en Canarias es, para las mujeres, mayor que hace dos años y ha disminuido en el caso de los hombres».

Ejemplos de salto semántico y uso de masculino genérico que producen invisibilización encontramos en cualquier texto jurídico, empezando por las Normas de Gobierno Interior del Parlamento de Canarias. Veamos, por ejemplo, cómo el pensar en *aspirante*, no como *persona* sino como *varón*, produce invisibilizaciones y asimetrías de trato:

Artículo 55.1

1. La selección de *aspirantes* para el acceso a la condición de *funcionario* del Parlamento de Canarias se realizará a través del sistema de oposición, concurso-oposición o concurso libre y, en su caso, adicionalmente, por la superación de cursos de formación o especialización, o de una fase de prácticas, por un periodo determinado.

¿Cuál sería la alternativa no sexista, jurídicamente equivalente y gramaticalmente correcta?

1. La selección de *aspirantes* para el acceso a la condición *funcionarial* del Parlamento de Canarias se realizará a través del sistema de oposición, concurso-oposición o concurso libre y, en su caso, adicionalmente, por la superación de cursos de formación o especialización, o de una fase de prácticas, por un periodo determinado.

Este ejemplo nos ofrece una de las primeras normas generales que recogeremos en el último apartado: Si se usa el término «aspirante», se tiene que cuidar que la concordancia no sea exclusivamente en masculino, al tener *aspirante* una terminación común en cuanto al género.

La incorporación de las mujeres (no en todos los países al mismo ritmo) al mercado laboral implica la necesaria feminización en el nombre de las profesiones. Como casi siempre con la lengua, no hay ninguna norma que impida el uso de esta herramienta de visibilización y puesta en valor. Es un mandato legal como hemos visto en el apartado de legislación y la RAE así lo reconoce y recomienda¹.

1. Diccionario panhispánico de dudas (DPD), s/v GÉNERO. 2, § 2. RAE y ASALE. 2005, Santillana, Madrid.

Merece mención aparte la feminización del término *presidenta*.

Presidenta

1. adj. p. us. Que preside.

7. f. coloq. Mujer del presidente.

Según el diccionario de la RAE, esta palabra viene de *presidir* y *-nte*; lat. *praesidens*, *-entis*. La RAE confirma que usar *presidenta* es correcto y, en el diccionario de la Academia, esta palabra aparece ya recogida desde 1817. Recordaremos aquí que la terminación *-nte* —aunque pudiera parecerlo— no significa que la palabra que la contiene realice la acción del verbo. Quienes trabajan no son *trabajantes*, por ejemplo, y esta terminación aparece en otras muchas palabras del español como *servienta*, *dependienta* o *parturienta*.

SEXISTA	NO SEXISTA
El presidente (para referirse a una mujer)	La presidenta
La presidente	La presidenta
La mujer presidente	La presidenta
La parlamentario	La parlamentaria
La juez o la mujer juez	La jueza

DISCRIMINACIÓN POR INVISIBILIZACIÓN O EXCLUSIÓN

USO DISCRIMINATORIO	USO NO DISCRIMINATORIO
Hombre como sinónimo de humanidad	<p>Ser humano</p> <p>Humanidad</p> <p>Personas (y concordancia posterior en femenino)</p> <p>Mujeres y hombres</p>
Masculino genérico	<p>Genéricos, epicenos, colectivos y abstractos</p> <p>Desdoblamiento</p> <p>Cambio de pasiva a activa</p> <p>Impersonales</p> <p>Cambio de pasiva a activa</p> <p>Feminización de profesiones</p> <p>Barras (en encabezamientos y despedidas de textos individuales)</p> <p>Omitir determinantes y pronombres</p> <p>Uso de perífrasis</p>
Salto semántico	Apostillas, restrictores, desdoblamiento
Uso de @, x, neutros en e	<p>Evitarlos porque impiden la lectura automatizada para personas con discapacidad visual. Hay quienes no saben cómo interpretar ese código desconocido y lo traducen mental u oralmente como masculino genérico.</p>

Jerarquización y subordinación

La subordinación, el desprecio y la minusvaloración son las causas del sexismo en la sociedad, y también en el lenguaje. La consecuencia es que se percibe a las mujeres como inferiores o secundarias y siempre en situación de dependencia respecto de los hombres. Esto perpetúa el estereotipo de las mujeres como personas sin autonomía y supeditadas a los intereses ajenos.

«El sexismo se produce también cuando la distinción (entre hombres y mujeres) se hace jerárquica y excluyente, y se valora a una de las partes, situándola en posición superior y universal y, a la otra, como anecdótica e invisible²».

Los métodos más frecuentes son:

- ✓ Duales aparentes.
- ✓ Vacíos léxicos y vocablos ocupados.
- ✓ Tratamientos asimétricos y falsas cortesías.
- ✓ Anteposición sistemática del masculino.
- ✓ Nombrar a las mujeres por su estatus vicario.
- ✓ Uso de mujer/mujeres como aposición redundante.
- ✓ Uso de mujer (en singular) para referirse a todas las mujeres o grupos de ellas.

Los **duales aparentes** son vocablos cuyo significado es dispar según se utilice la palabra (o la construcción) en masculino o en femenino. Algunos ejemplos de duales aparentes son: gobernante/gobernanta; mujer pública/hombre público. Donde el femenino tiene un sentido negativo y el masculino positivo.

Los **vacíos léxicos** son palabras (o construcciones) que no tienen femenino y que designan cualidades, es decir, son positivas: *caballerosidad, hidalguía, hombría, hombre de bien, prohombre, buen padre de familia*, etc.

Los **tratamientos asimétricos y las falsas cortesías** pueden ser tan numerosos como situaciones de interacción jerárquica haya entre mujeres y hombres. Un ejemplo de esta asimetría se produce mucho en el tratamiento mediático de las mujeres que se dedican a la política. Se dijo repetidamente «la Merkel», pero no «el Obama». A pesar de que la anteposición del artículo en el caso de mujeres de relevancia pública es un uso admitido por la RAE, ese uso es sexista y se recomienda no emplearlo en ningún caso.

También hay subordinación en el uso de las llamadas fórmulas de cortesía que discriminan por estado civil o edad. Por ello se recomienda evitar el término «señorita» sea cual sea la edad o el estado civil de la mujer a la que nos dirijamos.

En cuanto a la **anteposición sistemática del masculino**, se produce cuando se nombra a las mujeres, en muchas ocasiones con la intención de visibilizarlas, pero se las nombra siempre detrás del varón. Un ejemplo sexista es el uso de *ciudadanos/ciudadanas; todos y todas* (esta práctica reafirma la preeminencia del hombre como jerárquicamente superior y parámetro de la normalidad).

2. MARTÍN BARRANCO, María. *Ni por favor ni por favora. Cómo hablar con lenguaje inclusivo sin que se note (demasiado)*. 2019, Catarata, Madrid.

Nombrar a las mujeres por su **estatus vicario** es nombrarlas en relación con otras personas, generalmente, sus parejas masculinas o los hombres con los que se relacionan. «**Las consejeras del presidente**», «**La señora de**» o «**La esposa de**» son fórmulas que se aplican muy especialmente a mujeres. Deben evitarse siempre, pues cualquier persona ha de aparecer nombrada personalmente por sí misma, de modo que se la reconozca y valore como persona independiente.

Otro uso sexista es el empleo de *mujer/mujeres* como **aposición redundante**. Se produce cuando se ha elegido ya una profesión en su fórmula femenina, pero se añade mujeres sin ninguna necesidad. Este uso suele ir unido a la asimetría de trato, pues no se encuentran apenas casos de aposición redundante referidos a varones. También es más frecuente encontrarlo en profesiones tradicionalmente masculinas, lo que perpetúa la idea de que en ellas las mujeres no son normalidad, sino excepcionalidad.

Ejemplos serían: «**Las mujeres abogadas**», «**Las mujeres médicas**», «**Las mujeres juezas**». Pocas veces vemos: «Los hombres abogados», «Los hombres médicos» o «Las mujeres limpiadoras».

Uso de «mujer» (en singular) para referirse a todas las mujeres o grupos de ellas. El **singular alegorizante** recibe este nombre porque el uso del singular para referirse a grupos de personas produce deshumanización, cosificación y ausencia de empatía. Decir «la mujer» y «las mujeres» significa dos cosas distintas. «La mujer» es la idea de mujer que se tiene en una sociedad, generalmente cargada de estereotipos y que cada quién carga de sentido según sus propios prejuicios. «Las mujeres» son, como indica su plural, un grupo de ellas o el conjunto de la totalidad de mujeres. Dependiendo de qué queramos decir tendremos que elegir uno u otro uso.

Esta forma de discriminación, se puede encontrar también referida a colectivos [«**el inmigrante**», «**la trans** (o **el trans**)», «**la víctima de violencia machista**»] es discriminatoria en todo caso, al referirse al colectivo completo.

SEXISTA	NO SEXISTA
<p>Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, así como al de presencia equilibrada entre mujer y hombre.</p>	<p>Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus integrantes, así como al de presencia equilibrada entre mujeres y hombres.</p> <p>Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus componentes, así como al de presencia equilibrada sexo-genérica.</p>

DISCRIMINACIÓN POR INVISIBILIZACIÓN O EXCLUSIÓN

USO DISCRIMINATORIO	USO NO DISCRIMINATORIO
Duales aparentes.	Evitarlos en todo caso.
Vacíos léxicos y vocablos ocupados.	Evitarlos siempre que sea posible. Uso de alternativas inclusivas.
Tratamientos asimétricos y falsas cortesías.	No usar señorita para distinguir a las mujeres por su edad o su estado civil.
Anteposición sistemática del masculino.	Alternar el empleo de femenino/ masculino y masculino/femenino.
Nombrar a las mujeres u otras personas por su estatus vicario.	Nombrar a las personas por sus méritos personales y no por sus relaciones de afinidad o familiaridad.
Uso de <i>mujer/mujeres</i> como aposición redundante.	No añadir mujeres cuando el género gramatical femenino ya ha quedado marcado con anterioridad.
Uso de <i>mujer</i> (en singular) para referirse a todas las mujeres o grupos de ellas.	Utilizar el plural siempre que nos refiramos a grupos de personas, especialmente en el caso de las mujeres.

Marcos conceptuales

También nos encontramos con que parece más inclusiva la fórmula «treinta personas visitaron el Parlamento de Canarias en una jornada de puertas abiertas, entre *ellos* doce mujeres y tres *niños*». Concordar «personas» con «ellos» u otro masculino es uno de los errores más frecuentes cuando queremos evitar el desdoblamiento. Es así, porque, aunque seamos conscientes de la necesidad de no invisibilizar, evitamos desdoblar pensando que es gramaticalmente incorrecto y pasamos a usar *personas*, pero seguimos teniendo un marco conceptual androcéntrico y de ahí el error.

El que durante siglos se haya identificado al varón con la especie produce una consecuencia conocida como androcentrismo: *hombre* se identifica con humanidad y se piensa en el ser humano como un varón

Androcentrismo:

1. m. Visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino

Esta definición se entiende mucho mejor con una adivinanza, que usaremos como ejemplo:

Pérez tenía un hermano, el hermano de Pérez murió, pero el hombre que murió nunca tuvo un hermano.

Pérez es neutro, podría ser tanto una mujer como un hombre. pero nuestra mente, sin un entrenamiento o una referencia previa, interpretará a Pérez como un varón. Esta adivinanza solo es posible porque el masculino genérico (y el androcentrismo que se genera al usarlo de forma sistemática) se interpreta, demasiadas veces, como específico.

USO DISCRIMINATORIO	USO NO DISCRIMINATORIO
Personas + masculino	Personas + femenino
Persona + función biológica	No nombrar a personas por funciones biológicas o partes del cuerpo.
Nombrar siempre lo considerado normal en primer lugar.	Alternar el orden de aparición de las personas enumeradas.
Considerar que la única realidad es la que vivimos y exponer solo ese punto de vista como universal.	Considerar (y exponer) que las circunstancias más comunes no son las únicas.



LENGUAJES JURÍDICO, ADMINISTRATIVO E INSTITUCIONAL

Tanto el lenguaje jurídico como el administrativo y el institucional responden a los llamados «lenguajes de poder». Los tres requieren de un estilo formal y comparten códigos. Es posible hacerlos no sexistas sin renunciar a la claridad y la precisión que les son imprescindibles. Por sus similitudes, los consejos y recomendaciones serán comunes en muchos casos.

Es importante, en estos contextos, que la redacción se simplifique y hacerla más transparente para que la comunicación sea sencilla e inequívoca y no permita ambigüedades. Por eso, podemos decir que en estos casos el principio de eficacia deberá ser atendido inexcusablemente.

¿Cómo saber si en un texto jurídico o administrativo hay que hacer uso de un lenguaje no sexista e inclusivo?

Es muy sencillo: siempre que en él se haga referencia a personas o bien sea un texto dirigido a ellas. No importa que se trate de informes, cartas, saludas, notas de prensa, resoluciones, actas, etc.

Siempre que hablemos de personas habrá que cuidar si nos dirigimos a ellas de una forma incluyente, sin perpetuar patrones de discriminación por sexo, por capacidad, por orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, religión, origen étnico, nacionalidad...

La emisión institucional presenta características como el uso de fórmulas desfocalizadoras de quien emite, es decir, fórmulas impersonales.

Esta peculiaridad nos permite el uso de herramientas de inclusión que, en otras esferas, más personales o menos oficiales, resultarían chocantes, cosificadoras o excesivamente distantes.

Si una fórmula de no sexismo o de inclusión puede generar ambigüedad jurídica respecto del funcionamiento de la norma o sus destinatarias y destinatarios, no es válida.

EVITAR	PROMOVER
Dejar el lenguaje para una revisión final del texto.	Aplicar un enfoque de no discriminación desde el principio pensando: ¿se dirige a personas?, ¿a cuáles?, ¿cómo dejarlo claro desde el primer momento?
Masculino con valor genérico.	Flexión en género, siempre que no sea el único recurso. Barras o paréntesis, cuando sea apropiado. Colectivos, epicenos, perífrasis, impersonales, cambios de tiempo o voz verbal, eliminación o duplicación de determinantes. Impersonales con <i>se</i> , <i>hay</i> , <i>quienes</i> , etc.
Uso de <i>hombre</i> como sinónimo de <i>ser humano</i> .	<i>Ser humano</i> , <i>humanidad</i> , <i>personas</i> .
Anteposición repetida del masculino.	Alternar el orden de prioridad.
Uso de <i>mujer</i> en singular para referirse a todas las mujeres.	Usar plural siempre que nos refiramos a más de una persona.
Añadir <i>mujeres</i> a profesiones ya expresadas en femenino.	Emplear los femeninos de profesiones y cargos sin añadir <i>mujeres</i> .
Componer textos sin ninguna marca de género gramatical o referencias expresas a los colectivos implicados.	Nombrar de forma específica (<i>mujeres</i> , <i>hombres</i> , <i>personas con discapacidad</i> , <i>personas trans</i> , <i>personas no binarias</i> , <i>migrantes</i> ...).

Estas propuestas son orientaciones de uso, no normas estrictas. La aplicación de unas u otras dependerá siempre de los propósitos particulares de cada uno de los textos.

Ejemplos en el ámbito parlamentario

Mercedes Bengoechea, miembro de la Comisión de Modernización del Lenguaje Jurídico del Ministerio de Justicia de España, ha recordado en numerosa bibliografía los motivos que hacen inexcusable el uso de un lenguaje no sexista en el ámbito jurídico: la precisión, el principio de igualdad y el imperativo legal.

USO DISCRIMINATORIO	USO NO DISCRIMINATORIO
El presidente (o cualquier otro cargo institucional)	La presidencia La persona titular de la presidencia Quien ostente la presidencia La persona que presida Quien presida
Asistencia de letrado	Asistencia letrada
El portavoz de la Cámara Los portavoces	La portavocía de la Cámara El o la portavoz La o el portavoz Portavoces
Parlamentarios	Parlamentarias y parlamentarios Parlamentarios y parlamentarias Miembros del Parlamento
Diputados/Los diputados	Diputados y diputadas Diputadas y diputados Los y las diputadas Las y los diputados Sus excelencias
El diputado electo Los diputados electos Diputado electo de mayor edad Diputado electo de menor edad	La diputada o diputado electos El o la diputada electa Entre las personas elegidas, las de mayor (o menor) edad La persona proclamada electa
En calidad de secretarios	En ejercicio de secretaría En calidad de secretaría En función de secretaría

USO DISCRIMINATORIO	USO NO DISCRIMINATORIO
Letrado-Secretario General	Secretaría general letrada Persona titular de la Secretaría General Letrada Letrado-Secretario General (si es varón) Letrada-Secretaria General (si es mujer)
El diputado quedará suspendido en sus derechos y deberes parlamentarios...	Se suspenderá en sus derechos y deberes parlamentarios al diputado o la diputada que... Causas de suspensión de derechos y deberes parlamentarios de diputadas y diputados.
Los miembros Los miembros del Parlamento serán inviolables	Quienes compongan Miembros Las y los miembros Los y las miembros Habrá inviolabilidad parlamentaria por...
Asesores	Personas asesoras Asesoramiento Especialistas
Todos los miembros/todos los diputados	Cada miembro de la Cámara
Candidata y candidato propuesta y propuesto La candidata propuesta y el candidato propuesto	Candidata y candidato propuestos Propuestos candidato y candidata Propuestas las candidaturas El candidato o candidata, previa proposición
El legislador	El poder legislativo Al legislar La creación legislativa
Comparecencia de expertos	Comparecencia experta
Técnicos	Técnicas y técnicos

En estos ámbitos y en el caso de cargos oficiales cuyas fórmulas femeninas y masculinas varíen, es muy oportuno hacer, al inicio, una aclaración de cuál será la denominación oficial en uno y otro caso.

USO DISCRIMINATORIO	USO NO DISCRIMINATORIO
El presidente	La persona titular de la Presidencia recibirá la denominación oficial de <i>Presidenta</i> , en el caso de mujeres y <i>Presidente</i> en el caso de ser varón.
El interventor	La persona titular de la Intervención recibirá la denominación oficial de <i>Interventor</i> , en el caso de hombres e <i>Interventora</i> en el caso de ser mujer.

Algunos ejemplos de textos con lenguaje no sexista que pueden ser modificados para mejorar su fluidez y redacción.

USO DISCRIMINATORIO	USO NO DISCRIMINATORIO
En este caso el diputado o diputada puede ser privado/a (...).	Se podrá privar a la diputada o el diputado de (...).
Se entiende por abstención la omisión voluntaria, que ejercen los/las parlamentarios/as.	Se entiende por abstención la omisión voluntaria, ejercida por miembros de la Cámara.
Alusiones (turno por): derecho que tienen los miembros del Parlamento a contestar, a juicio de la Presidencia, cuando en el desarrollo de los debates se hiciesen alusiones que impliquen juicios de valor o inexactitudes sobre la persona o conducta de un diputado/a.	Derecho de parlamentarios y parlamentarias a contestar, a juicio de la Presidencia, cuando en el desarrollo de los debates se hiciesen alusiones que impliquen juicios de valor o inexactitudes sobre su persona o conducta.
Turno de palabra que podría conceder el presidente cuando, durante los debates parlamentarios, se hagan manifestaciones que impliquen juicios de valor o inexactitudes sobre la persona o la conducta de un diputado o que afectan al decoro o dignidad de un grupo parlamentario.	Turno de palabra que podría conceder la presidencia cuando, durante los debates parlamentarios, se hagan manifestaciones que impliquen juicios de valor o inexactitudes sobre la persona o la conducta de una diputada o diputado o que afectan al decoro o dignidad de un grupo parlamentario.
A la tercera llamada a la cuestión a un/una orador/a en la misma intervención.	A la tercera llamada a la cuestión a quien tenga la palabra en la misma intervención.
Obligación de los diputados y diputadas de comportarse con arreglo al Reglamento y de respetar el orden, la cortesía y la disciplina parlamentaria.	Obligación de cada integrante de la Cámara de comportarse con arreglo al Reglamento y de respetar el orden, la cortesía y la disciplina parlamentaria.

Ejemplos en el ámbito administrativo

Tal y como decíamos para el lenguaje parlamentario, la claridad, sencillez y transparencia deben ser la línea definitoria y el contexto el que nos guíe en la elección de las técnicas adecuadas para evitar la invisibilización, la subordinación y la perpetuación de los marcos conceptuales hegemónicos que generan discriminaciones, sean estas sexistas, homófobas, racistas, clasistas, transfobas o cualesquiera otras.

El artículo 4.10 de la Ley Canaria de Igualdad nos dice, en la relación con la Administración Pública, que es, principio general de la misma:

10. La adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

USO DISCRIMINATORIO	USO NO DISCRIMINATORIO
Nacido en	Natural de
Don/Sr.	Nombre completo Don/Doña Doña/Don
Interesado/a Interesada(o)	Persona interesada
Candidato Candidata/o Candidato(a) Los candidatos	Candidatura Persona candidata Cada candidatura
Nosotros/as Vosotros/as	Nosotras y nosotros Vosotras y vosotros Ustedes (en Canarias es muy poco frecuente el uso de “vosotras” y “vosotros”, el término habitualmente usado es “ustedes”, y al emplearlo no se marca el género).

USO DISCRIMINATORIO	USO NO DISCRIMINATORIO
<p>Todos</p> <p>Todas y todos</p> <p>Todos y todas</p> <p>Todos, todas, todes</p> <p>Todes</p>	<p>Todo el mundo</p> <p>Todo el mundo sin excepción</p> <p>Cada persona</p>
<p>Uso de barras</p>	<p>Solo en encabezamientos y firmas</p>
<p>Administrativo</p>	<p>Administrativa y administrativo</p>
<p>Programador</p>	<p>Programador y programadora</p>
<p>Operador</p>	<p>Operadora y operador</p>
<p>Jefe de...</p>	<p>Jefa o jefe de...</p>
<p>Administrador</p>	<p>Administrador y administradora</p>
<p>Conductores</p>	<p>Conductoras y conductores</p>
<p>Encargado</p>	<p>Encargados y encargadas</p>
<p>Técnico corrector de estilo</p>	<p>Técnica correctora de estilo y técnico corrector de estilo</p>

Ejemplos en el ámbito institucional

El ámbito institucional a pesar de compartir elementos de los lenguajes jurídico y administrativo es el que, en ocasiones, necesita de una mayor individualización. La cercanía que, dependiendo de la ocasión, pueden requerir los mensajes institucionales, exigen, además de todas las técnicas comunes de enfoque de género y habilidades de redacción expuestas, algunas recomendaciones específicas.

USO DISCRIMINATORIO	USO NO DISCRIMINATORIO
El canario/Los canarios	El pueblo canario La población canaria En Canarias Canarias y canarios Canarios y canarias Las canarias y los canarios Los canarios y las canarias Mujeres y hombres en Canarias En nuestras islas En nuestra tierra Nuestras gentes Nuestra gente
Don/Sr.	Nombre completo Don/Doña Doña/Don
Interesado/a Interesada(o)	Persona interesada
Candidato Candidata/o Candidato(a) Los candidatos	Candidatura Persona candidata Cada candidatura

USO DISCRIMINATORIO	USO NO DISCRIMINATORIO
<p>Todas y todos</p> <p>Todos y todas</p> <p>Todos, todas, todes</p> <p>Todes</p>	<p>Todo el mundo</p> <p>Todo el mundo sin excepción</p> <p>Cada persona</p>
<p>Uso de barras</p>	<p>Solo en encabezamientos y firmas</p>
<p>Deporte/deporte femenino</p>	<p>Deporte</p> <p>Deporte femenino y deporte masculino</p> <p>Deporte masculino y deporte femenino</p>
<p>Día Internacional de la Mujer.</p> <p>Día Internacional contra la violencia contra la Mujer.</p> <p>Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.</p> <p>Día Internacional de las Mujeres Científicas.</p> <p>Día Internacional del Migrante.</p>	<p>Día Internacional de las Mujeres.</p> <p>Día Internacional contra la violencia hacia las Mujeres.</p> <p>Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia.</p> <p>Día Internacional de las Científicas.</p> <p>Día Internacional de las Personas Migrantes.</p>
<p>Buenas tardes (días) a todas y todos.</p>	<p>Buenas tardes (días).</p> <p>Compañeras, compañeros: buenas tardes (días).</p>
<p>«Se presentan tres candidatos para la elección del presidente. La actual presidenta también anunció su candidatura».</p>	<p>«Se presentan tres candidaturas para la presidencia, incluida la de la actual presidenta».</p>
<p>«Los funcionarios que accedan a puestos de trabajo del Parlamento de Canarias a través de su participación en los concursos de provisión, deberán...».</p>	<p>«Quienes accedan desde el funcionariado a puestos de trabajo del Parlamento de Canarias a través de su participación en los concursos de provisión, deberán...».</p> <p>«Las personas funcionarias que acceda a puestos de trabajo del Parlamento de Canarias a través de su participación en los concursos de provisión, deberán...».</p>



RECURSOS PARA EVITAR LA COMUNICACIÓN EXCLUYENTE

Lenguaje inclusivo y no sexista y redes sociales institucionales

Las redes sociales de una institución pública son uno de los canales más cercanos para la comunicación, de ahí que el lenguaje tenga que ser lo menos sexista y lo más inclusivo posible.

Pero no solo el lenguaje escrito, porque las redes son cada vez más y más visuales. Por eso, es imprescindible hablar de una comunicación inclusiva que abarque todas las facetas referenciadas en la Ley Canaria de Igualdad: **la música, las fotos, los vídeos y cualquier otra forma de comunicación** debe ser inclusiva y no sexista:

Artículo 10. Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad.

1. El Gobierno de Canarias garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilice en el desarrollo de sus políticas.

Para ello promoverá la adopción de códigos de buenas prácticas, con la finalidad de transmitir los valores de igualdad entre mujeres y hombres.

2. Reglamentariamente, por el Gobierno de Canarias se dictarán recomendaciones de uso no sexista del lenguaje administrativo a fin de eliminar sexismos y discriminaciones ocultas, y se dispondrá su ámbito de aplicación.

3. Los poderes públicos de Canarias integrarán la perspectiva de género en la planificación y despliegue de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento. El uso no sexista del lenguaje, la comunicación y la publicidad ha de entenderse referido a todos los soportes documentales utilizados, así como a la comunicación en directo.

4. Los medios de comunicación social, públicos y privados, evitarán a través de sus anuncios publicitarios y en sus programaciones utilizar a las personas como meros objetos sexuales, y que se denigre su dignidad humana en función de su sexo u orientación sexual.

Una pregunta muy útil es: ¿Si miramos todas las publicaciones en una red social, juntas, hay suficiente representación de la realidad parlamentaria?
¿Y de la población canaria, en general?

Además de las recomendaciones de no sexismo e inclusión citadas, hay algunos elementos específicos que hay que tener en cuenta en cuanto a comunicación no sexista e inclusiva en redes sociales:

- ✓ Visibilizar a las mujeres también en las fotografías.
- ✓ No limitar las edades, pesos, características físicas de las personas que se muestran.
- ✓ Mostrar mujeres, hombres, personas que se identifican en otras categorías sexo-genéricas, sin sobrerrepresentación ni estereotipación de ninguna clase.
- ✓ Evitar que las mujeres aparezcan subordinadas a un hombre (del brazo de su marido, detrás de los hombres en una marcha pública, etc.) y buscar representarlas como protagonistas también en la imagen.
- ✓ Tratar con respeto y sin condescendencia tanto a las mujeres en roles tradicionales como a quienes no se ajustan a los roles y estereotipos de género.
- ✓ Visibilizar también en las imágenes a los varones en actitudes y roles tradicionalmente femeninos como los cuidados.
- ✓ En el caso de imágenes reales de integrantes del Parlamento, normalmente, el protocolo establece unas jerarquías por cargo, antigüedad, o edad. En muchos casos eso implica un mayor número de varones en las posiciones más visibles. En esos casos se procurará usar distintos encuadres que reflejen la composición real del grupo.

Reglas generales

EVITAR	PROMOVER
<p>La sobrerrepresentación de una realidad, sean mujeres, personas no binarias u hombres.</p> <p>Utilizar imágenes de mismas edades y apariencias físicas, personas sin discapacidad...</p>	<p>Mostrar un mensaje coherente con la realidad canaria: distintas procedencias, cuerpos, orígenes, sexos, identidades...</p>
<p>Mostrar mujeres, hombres o colectivos en espacios o roles estereotipados.</p>	<p>Evitar los roles estereotipados al usar las imágenes.</p> <p>Dar la misma importancia a los espacios y roles productivos y reproductivos.</p>
<p>Uso jerarquizado de espacios, tamaños, primeros planos o secciones más visibles.</p>	<p>Uso equitativo de la ubicación temporal y espacial de las imágenes y las personas en ellas reflejadas.</p>

EVITAR	PROMOVER
<p>Uso excesivo de emoticonos.</p> <p>Uso estereotipado de emoticonos.</p>	<p>La lectura en voz alta de los emoticonos desvirtúa el mensaje si se usan en exceso.</p> <p>Los emoticonos pueden reflejar la variedad humana de pieles, edades, tamaños, formas, etc. Usarlos de forma no androcéntrica ni excluyente.</p>
<p>Identificar discapacidades con ciertos objetos (silla de ruedas, bastón...).</p>	<p>Ten siempre en mente que hay muchas discapacidades que no son evidentes, pero suponen también discriminación, e intenta reflejarlas.</p>
<p>No añadir texto accesible.</p>	<p>Completa siempre las opciones de accesibilidad.</p>
<p>Emplear imágenes de baja calidad que no pueden verse con nitidez si se amplían.</p>	<p>Utilizar imágenes de alta calidad que no queden <i>pixeladas</i> en caso de ampliación.</p>
<p>Empleo de vídeos sin subtítular o sin lenguaje de signos.</p>	<p>Subtitular y traducir a lengua de signos todas las comunicaciones audiovisuales dirigidas a la ciudadanía.</p>
<p>Usar imágenes con texto sin transcripción.</p>	<p>Usar transcripción del texto en imágenes o enlace a página que lo describa.</p>
<p>Empleo exclusivo de códigos de color.</p>	<p>Uso de códigos de colores apoyados en texto o con texto aclarativo.</p>

Para promover la visibilización de las mujeres y la inclusión de colectivos en situación de discriminación hay que partir de dos bases que ya hemos expuesto y resumimos en estos criterios generales:

1. El uso de determinadas vocales o el cambio de unas palabras por otras no generan por sí mismas la inclusión.
2. Solo se elimina la discriminación lingüística si se visibiliza de forma expresa, si no se subordinan unos grupos a otros y se cambia el marco conceptual hegemónico (sea este sexista, capacitista, transfóbico, machista, heteronormativo, racista o cualesquiera otros).

Las siguientes recomendaciones permiten contextualizar y encontrar alternativas a marcos narrativos estereotipados y, por lo mismo, excluyentes de personas con discapacidad, pertenecientes a colectivos LGTBIQ+ o con diferentes rasgos físicos, etnias, religiones, orígenes o procedencias.

Lenguaje no excluyente de personas con discapacidad

Como siempre, será el contexto el que nos diga cuál es la elección más inclusiva. En el caso de las personas con discapacidad, hemos de tener muy presente que la discapacidad es una característica más de la persona, aunque con una consecuencia importante: es discriminada por ella.

Por ese motivo hay que nombrar la causa de esa discriminación sin identificarla con la totalidad de lo que esa persona es. Desde 2006, Naciones Unidas reconoció, en la Convención Internacional sobre Derechos de las personas con discapacidad, la expresión «**persona con discapacidad**» como el término correcto para utilizar en leyes, textos y documentación de cualquier índole. Hoy en día esa recomendación sigue vigente.

Además, es importante saber que no se recomienda usar las descripciones como sustantivos (el sordo, la ciega, los parálíticos). La persona sorda (o con sordera), con ceguera o con parálisis serían opciones más inclusivas, tal y como recogemos en el siguiente cuadro.

El colectivo de personas con sordera ha elegido como denominación oficial a nivel internacional, nacional y autonómico canario la de «**personas sordas**», y es, por tanto, la de uso recomendado.

Consejos generales para referirse a personas con discapacidad:

- ✓ Evitar expresiones del tipo «**sufre de**» o «**padece**» y vocablos que impliquen pasividad, tales como «**víctima**». «**Tiene**» es suficiente. Las personas «**tienen**» discapacidad, no «**son**» discapacitadas.
- ✓ Evitar palabras como «**postrada**» o «**atada**» para nombrar a las personas con discapacidad sin movilidad ni «**encadenadas**» si necesitan ayudas mecánicas externas.
- ✓ No decir «**personas discapacitadas**», es preferible «**personas con discapacidad**».
- ✓ No emplear «**lenguaje de signos**». La expresión correcta es «**lengua de signos**».
- ✓ En comunicaciones informales o redes sociales, no identificar la sordera con la edad avanzada. Si creemos que no nos escuchan, preguntar y ajustar el volumen de la voz. Esta regla es extensiva para cualquier persona, porque nunca sabemos la calidad auditiva de quienes tenemos al lado o enfrente.
- ✓ No dar por hecho que todas las discapacidades son externas. Aproximadamente el 80 % de ellas son inapreciables desde fuera.

USO DISCRIMINATORIO	USO NO DISCRIMINATORIO
<p>Discapacitado/minusválido/inútil</p> <p>Discapacitados y discapacitadas</p> <p>El discapacitado/los discapacitados</p> <p>Subnormal, Down</p>	<p>Personas con discapacidad</p> <p>Mujeres y hombres con discapacidad</p> <p>Hombres y mujeres con discapacidad</p> <p>Persona con síndrome de Down</p>
<p>Persona con defecto de nacimiento</p>	<p>Persona con discapacidad congénita</p>
<p>Diversidad funcional</p> <p>Capacidades diversas</p> <p>Capacidades diferentes</p> <p>Persona con necesidades especiales</p> <p>Persona retrasada</p>	<p>Discapacidad</p> <p>Persona con discapacidad</p> <p>Persona con discapacidad física</p> <p>Persona con discapacidad intelectual</p>
<p>La sorda o el sordo (u otra discapacidad), la o el sordomudo/a</p> <p>Mudo o muda</p>	<p>Persona sorda. Persona con sordera. Persona con discapacidad auditiva. Persona con hipoacusia.</p> <p>Persona sin habla (o con capacidad de comunicación oral limitada). Persona que usa comunicación aumentativa.</p>
<p>Sufre (padece) una discapacidad</p> <p>Padece de discapacidad</p> <p>Afligido(a) por una parálisis</p>	<p>Tiene una discapacidad</p> <p>Con discapacidad</p> <p>Tiene parálisis</p>
<p>Autista</p> <p>Esquizofrénico</p> <p>Demente, enfermo mental</p>	<p>Persona con autismo</p> <p>Persona con esquizofrenia</p> <p>Persona con enfermedad mental</p>
<p>Espacios para minusválidos</p>	<p>Espacios accesibles/no accesibles</p>
<p>Persona normal/persona con discapacidad</p>	<p>Persona con/sin discapacidad</p>
<p>Condenada o condenado a una silla de ruedas, a una cama, etc.</p>	<p>Utiliza instrumentos o equipos para su movilidad</p>
<p>El discapacitado o los discapacitados (para referirse a la totalidad del colectivo)</p>	<p>Esta parte de la sociedad</p> <p>Grupo social de personas con discapacidad</p> <p>Grupo de personas con discapacidad</p>

Lenguaje no excluyente de personas del colectivo LGTBIQ+

Los supuestos de invisibilización y subordinación, de los que hablábamos en el caso del lenguaje no sexista, se repiten en la discriminación de las personas de los colectivos LGTBIQ+, por lo que una buena parte de los recursos de no sexismo permitirán la inclusión de estos grupos en situación de discriminación.

Las leyes canarias de igualdad y, muy especialmente los artículos 4, 7 y 54 de la Ley 2/2021, establecen el marco jurídico que avala el uso de medidas antidiscriminatorias, entre las que el lenguaje es un importante elemento de visibilización.

En muchas ocasiones, los intentos para promover la visibilización se realizan mediante herramientas novedosas —como la propuesta de la terminación en «e» usada de forma específica para personas no binarias o neutra genérica para la totalidad de personas— generan discriminaciones por subordinación (de personas del colectivo o de mujeres fuera de él) y perpetuación del marco conceptual que hay que evitar. Estas alternativas no se recomiendan en el ámbito parlamentario, al igual que sucede con otras opciones como la arroba (@), la letra x (x) o el asterisco (*), también desaconsejadas.

Tenemos algunas propuestas generales para no generar discriminaciones al referirnos a personas del colectivo LGTBIQ+.

EVITAR	PROMOVER
Usar términos rechazados de forma expresa por el colectivo o parte de él.	Emplear, de saberlos, los términos elegidos por la persona o grupo de personas a las que se alude.
No tener en cuenta las parejas de personas del mismo sexo cuando se redactan medidas de conciliación o beneficios por maternidad o paternidad.	Buscar redacciones que den cabida a parejas de mujeres, de hombres o a realidades familiares que hasta ahora podían ser poco habituales.
Imponer etiquetas o terminología rechazada.	Usar las distintas categorías para quienes las eligen.
Hablar del colectivo como si sus intereses fueran idénticos u homogéneos.	Tener en cuenta, y transmitir, la diversidad y complejidad de los grupos humanos que lo componen.
Hacer referencia a la orientación sexual o la identidad de género cuando no es relevante en el contexto.	No provocar excepcionalidad con referencias innecesarias.

EVITAR	PROMOVER
Sobrerrepresentar a un grupo del colectivo sobre el resto o identificar a la totalidad con este.	Trasladar la existencia de diferentes realidades: lesbianas, gais, trans, transexuales, bisexuales, intersexuales, no binarias, asexuales, <i>queer</i> , etc.
<p>Los transexuales, las transexuales</p> <p>Los transgénero, las transgénero</p> <p>Hermafroditas</p>	<p>Las personas transexuales (solo en caso de que sepamos que desean ser llamadas con la denominación «transexual»).</p> <p>Personas no binarias y trans</p> <p>Personas transgénero, personas trans</p> <p>Mujeres trans u hombres trans, en caso de que sea necesario hacer la distinción.</p>
Inclinación sexual	Orientación sexual
<p>Usar la vocal «e» en un saludo y pasar a hablar en masculino genérico.</p> <p>Usar la «e» entre otras vocales y nombrarla siempre en último lugar.</p>	<p>Alternar el orden cuando se nombra al colectivo LGTBIQ+ entre otros grupos humanos.</p> <p>No usar vocales como genéricas ni neutras, sean estas la «o» o la «e».</p>
<p>Hombres y mujeres</p> <p>Mujeres y hombres</p>	<p>Personas</p> <p>Personas no binarias, mujeres y hombres</p> <p>Mujeres, hombres y personas trans y no binarias</p> <p>Personas, de cualquier sexo o género</p>

Por lo tanto, se recomienda la alternancia de términos en femenino y en masculino u otros, si los hubiera, con la finalidad de no jerarquizar y otorgar un lugar privilegiado a los hombres y la visión binaria dentro de la frase (de la idea, de la representación, del discurso).

Como regla general es más inclusivo nombrar de forma expresa en lugar de hacer menciones genéricas o cosificadoras, siempre que se desee visibilizar y fomentar el cambio del marco conceptual. El uso de unas u otras fórmulas dependerá siempre del contexto.

En los casos de menciones expresas, hay que tener en cuenta que hacer un hincapié innecesario en las diversidades específicas puede ser una forma de discriminación, porque remarca la excepcionalidad. Será el contexto el que oriente sobre si hablar de forma específica de las personas trans, no binarias, *queer* —u otras— fomenta la normalidad o la excepcionalidad.

Es necesario, además, contemplar realidades familiares diversas, también en la redacción:

EMPLEO HETERONORMATIVO	EMPLEO INCLUSIVO
<p>«En el supuesto de parto, de un permiso cuya duración será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la madre siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso».</p>	<p>«En el supuesto de parto, de un permiso cuya duración será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo. El parto genera el derecho a distribuir el permiso siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento en o tras el parto, el progenitor o progenitora supérstite podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso».</p>

- ✓ Elegir formas neutras como *pareja, relación o cónyuge* en lugar de novio o novia, marido, esposo o esposa, evitando suponer heterosexualidad. «**Puede asistir con su pareja (o con una persona acompañante)**», es preferible, en una invitación oficial a «**Puede asistir con su esposa (o con un acompañante)**».
- ✓ Los usos que identifican a una persona con alguna de sus funciones biológicas son cosificantes y deshumanizadores. No emplear términos como *personas gestantes* o *personas menstruantes*. Es preferible la mención expresa, desdoblada (*embarazadas, embarazados, personas binarias embarazadas*) que permite modificar el marco conceptual de quien lee o escucha.

Lenguaje no excluyente de personas de diferentes rasgos físicos, edades, etnias, religiones, orígenes, circunstancias vitales o procedencias

Pertenecer a un grupo humano que posee características propias distintas de las mayoritarias —sea por la procedencia, por algunas experiencias vitales, por la religión, los rasgos físicos o cualesquiera otras características— puede provocar discriminaciones, en muchas ocasiones completamente inadvertidas, que pueden evitarse con algunas recomendaciones generales.

Además, hay que cuidar no solo los términos empleados sino el contexto de cada frase, documento, etc. Ver si situamos a estos grupos humanos y a quienes los componen en situación de subordinación respecto de otros.

- ✓ Las mujeres no son un colectivo, son la mitad de la sociedad. No se deben emplear en expresiones como «**Mujeres, personas con discapacidad y otros colectivos**». Mejor «**Mujeres y personas de colectivos...**».
- ✓ Al usar pares antagónicos (a veces son antónimos, aunque no siempre) para definir ciertas situaciones mediante frases hechas «Esto no es ni blanco ni negro», «Ni bueno ni malo» se suele elegir lo socialmente aceptado como *bueno* o *normal* en primer lugar, lo que generaría discriminaciones al extenderlo a nuevas creaciones: «Quienes han nacido en Canarias y quienes **no**» «Migrantes en situación regular e **irregular**».
- ✓ Evitar la cosificación de personas. Es preferible «**Las personas migrantes rara vez se trasladan con familias o enseres**» a «**Los migrantes rara vez se trasladan con sus enseres, mujeres y niños**» (Hay mujeres migrantes, no solo hombres. Sus familias no son parte de una impedimenta, sino personas que no deben enumerarse junto con objetos).
- ✓ No usar diminutivos para personas o colectivos.

No confundir:

NO CONFUNDIR	DIFERENCIAR
El origen musulmán, islámico, islamista o árabe.	<p>Musulmán o musulmana: hombre o mujer que profesa la religión de Mahoma.</p> <p>Islámico: se emplea para conceptos en relación con el Islam, no para personas.</p> <p>Islamista: persona partidaria del integrismo musulmán (no es sinónimo de extremista ni de terrorista).</p> <p>Árabe: con origen o lengua árabes.</p>
Personas con sus situaciones administrativas.	<p>Inmigrante: quien llega para radicarse.</p> <p>Emigrante: quien se va desde un lugar a otro.</p> <p>Migrante: quien se desplaza mientras lo hace.</p>
Etapas de la vida con estereotipos sobre ellas.	<p><i>Adolescencia</i> no es sinónimo de problemas o rebeldía.</p> <p><i>Juventud</i> no es sinónimo de falta de juicio.</p> <p><i>Vejez</i> no es sinónimo de decrepitud.</p>

Recomendaciones generales:

EVITAR	PROMOVER
Uso de diminutivos para reflejar a todo un colectivo (abuelitas, abuelitos...)	Visión respetuosa y normalizada de todas las realidades presentes en el entorno (personas adultas mayores...)
Raza	Etnia (si se comparte cultura) Rasgos físicos
Gitanos Gitanos y gitanas Gitanas y gitanos	Personas de etnia gitana Mujeres y hombres de etnia gitana Pueblo gitano Romaníes Pueblo romà
El migrante, el musulmán (u otros singulares alegorizantes)	La persona migrante, mujeres y hombres migrantes
MENA	Menores inmigrantes sin acompañamiento Niña o niño inmigrante sin acompañamiento
Marroquí, pakistaní, argelino...	Persona de origen marroquí, pakistaní, argelino...
Sin papeles (o simpapeles), indocumentados, irregulares, personas sin papeles, ilegales o sin documentos	Personas migrantes Personas en situación administrativa irregular
Sudamericanos, sudamericanas, latinoamericanas/os	Personas de origen latinoamericano Personas de origen sudamericano
Personas de color, negros, negras	Personas negras Personas afrodescendientes
Indigentes Sintecho	Personas sin hogar Personas en situación de calle

EVITAR	PROMOVER
<p>Ancianas/ancianos</p> <p>Viejas/viejos</p> <p>Abuelas, abuelo (como sinónimo de personas adultas mayores)</p> <p>Personas de la tercera edad</p>	<p>Personas ancianas</p> <p>Población adulta mayor</p> <p>Adultas y adultos mayores</p>
<p>Abuelas, abuelo (como sinónimo de personas adultas mayores)</p>	<p>No usarlo salvo para referirse a personas con nietas y nietos.</p>
<p>Para referirse a la violencia de género y sus víctimas y sobrevivientes:</p> <p>No usar el término «lacra» para referirse a la violencia machista.</p> <p>No referirse a los asesinatos como «muertes» o como «sucesos».</p> <p>No llamar «víctimas» a las mujeres que han superado la violencia de género.</p>	<p>«Lacra» se ha convertido en un lugar común vacío de contenido como «Marco incomparable». La violencia machista es un problema social y así hay que decirlo cada vez.</p> <p>Aunque el resultado sea la muerte, a las mujeres las matan y no es un suceso, es un acto de violencia de género, un homicidio por violencia de género o por violencia machista.</p> <p>La ley canaria usa el término «feminicidio».</p> <p>Víctima de violencia machista: la mujer que sufre esta violencia, mientras está en esa situación.</p> <p>Sobreviviente de violencia machista: la mujer que ha superado una situación de violencia machista.</p>
<p>Hombres y mujeres</p> <p>Mujeres y hombres</p>	<p>Personas</p> <p>Personas no binarias, mujeres y hombres</p> <p>Mujeres, hombres y personas no binarias</p> <p>Personas, de cualquier sexo o género</p>
<p>Personas gordas</p>	<p>Personas con sobrepeso</p> <p>Personas grandes o de tamaño grande</p>

Una vez se ha dejado constancia de a quién nos referimos, sea mediante apostillas, con aclaraciones, mediante flexión en género o cualquier otro método (y sean personas con discapacidad, trans, migrantes, de una edad determinada; mujeres, hombres o cualesquiera otra parte de la sociedad o colectivo en ella) se puede hacer uso de palabras o expresiones neutras o generales que sustituyan al masculino genérico sin peligro de perpetuar discriminaciones a través de los marcos conceptuales.



BREVE RECOPIACIÓN ALFABÉTICA DE TÉRMINOS ÚTILES

Estos son algunos ejemplos, tanto de palabras como de frases hechas muy comunes en el lenguaje institucional, legal y administrativo con sus alternativas habituales (sexistas) y opciones genéricas más inclusivas.

USO DISCRIMINATORIO	USO NO DISCRIMINATORIO
Abogado	Abogado o abogada Representante legal Asistencia jurídica Asesoría legal o jurídica Atención jurídica Bufete, bufetes Despacho jurídico o legal
Administrador	Administrador y administradora
Administrativo	Administrativa y administrativo Personal administrativo
Alcalde	Alcaldía
Administrador/es	Administración Parte administradora Departamento administración
A todos los que	A quienes
Alumnos	Alumnado
Amigos	Amistades
Antepasados	Ascendientes Ascendencia
Autónomos	Profesionales en régimen autónomo Régimen laboral autónomo

USO DISCRIMINATORIO	USO NO DISCRIMINATORIO
Autores	Autoría Quien firma
Bienvenidos	Damos la bienvenida Les damos la bienvenida Nuestra bienvenida hoy
Cada uno	Cada cual Cada quien
Canarios (los)	Canarias y canarios Canarios y canarias El pueblo canario En Canarias Población canaria Ciudadanía canaria Residentes en Canarias
Concejal	La concejalía, titular de la concejalía
Conductores	Conductoras y conductores
Comprometidos	Con compromiso Tenemos compromiso Nos comprometemos
Congreso de los Diputados	Congreso
Consejo de Ministros	Consejo Ministerial

USO DISCRIMINATORIO	USO NO DISCRIMINATORIO
Consumidores	Consumo Quien consume Al consumir
Diputado/diputados	Diputadas y diputados Miembros de la Cámara
«Ir al médico»	Ir a consulta o cita médica, al centro de salud, al hospital
El propietario o el dueño	La propiedad
Editor	Persona encargada de la edición, editorial
El que/los que	Quien/ quienes
Empleado público	Persona empleada en la administración Persona empleada pública
Empleados	Plantilla, personal, quienes trabajan
Empresario/s	Titular de la empresa Empresariado
Encargado	Encargados y encargadas
Españoles	Población Española Residentes en España Pueblo español Ciudadanía española

USO DISCRIMINATORIO	USO NO DISCRIMINATORIO
Expertos	Especialistas, personas expertas, gente experta, personas con experticia
Funcionario/funcionarios (Los) funcionarios de carrera	Funcionariado Cuerpo funcionario Personal funcional Personal de la administración pública El funcionariado de carrera Las personas funcionarias de carrera Quienes tengan la condición funcional de carrera
Jefe de...	Jefa o jefe de... La jefatura de... Quien ostenta la jefatura...
Letrado/Letrados	Letrado o letrada Persona letrada Miembro/s del cuerpo letrado Representante legal Asistencia jurídica Asesoría legal o jurídica Atención jurídica Bufete, bufetes Despacho jurídico o legal
Los habitantes	Habitantes Población Residentes Las y los habitantes

USO DISCRIMINATORIO	USO NO DISCRIMINATORIO
Los hijos	<p>La descendencia</p> <p>Las y los descendientes</p> <p>Descendiente/s (o descendientes en primer grado, de ser necesaria la precisión)</p> <p>Hijas e hijos</p> <p>Criaturas, peques</p>
Interesados	<p>Personas interesadas</p> <p>Quienes tengan interés</p>
Las jerarquías militares, generalmente, tienen una denominación que está recogida en la ley. Podemos feminizar esos cargos siempre que no estemos refiriéndonos al nombre oficial de ese puesto en el escalafón.	<p>Hay una excepción: la Ley Orgánica de Régimen de Personal de la Policía Nacional de 2015 incorporó: «<i>En el supuesto de corresponder a una mujer la titularidad, la nomenclatura de las categorías será la siguiente:</i></p> <p><i>Comisaria</i></p> <p><i>Inspectora</i></p> <p><i>Subinspectora</i>»</p>
Los demás	<p>El resto</p> <p>Otras personas, terceras personas</p>
Muchos piensan	<p>Se piensa, suele pensarse, hay quien piensa, mucha gente piensa...</p>
Niños	<p>Niñas y niños</p> <p>Población infantil</p> <p>Menores (en contextos de minoría de edad)</p> <p>Infancia (no es posible sustituir directamente «niños» por «infancias» o «infancia» en todo caso).</p>
Operador	<p>Operadora y operador</p>

USO DISCRIMINATORIO	USO NO DISCRIMINATORIO
Otros	Otras personas Otras partes La otredad
Padre de familia	Cabeza de familia
Para todos	Para cualquiera Para todo el mundo
Políticos	La clase política Políticas y políticos Quienes se dedican a la política
Programador	Programador y programadora Personal de programación
Proveedores	Proveeduría Proveedoras Empresas proveedoras Servicios de aprovisionamiento
Redactores	La redacción Quienes redacten
Socios	Personas asociadas Quienes pertenezcan a asociaciones En asociaciones Accionistas (cuando proceda)
Sí mismos	Cada cual
Técnicos	Técnicas y técnicos
Técnico corrector de estilo	Técnica correctora de estilo y técnico corrector de estilo
Teniente de alcalde	Tenencia de alcaldía

USO DISCRIMINATORIO	USO NO DISCRIMINATORIO
Todos sabemos	Sabemos Todo el mundo sabe Se sabe Es de sobra sabido
Trabajadores	Personal Plantilla Equipo/s Personas trabajadoras Quienes trabajan
Usuarios	Clientes Usuarías y usuarios Quienes usan Personas usuarias
Uno mismo	Uno mismo (en caso de varones) Una misma (en caso de mujeres)
Vecinos	Vecindario Vecindad Comunidad Barrio
Viajeros	Quienes viajan
Voluntarios	Voluntariado
Votantes (los)	Votantes Las y los votantes El electorado Las personas llamadas a las urnas Quienes votarán (votan, han votado)



APÉNDICE LEGISLATIVO

Internacional

- ✓ Resolución 14.1. Conferencia General de la UNESCO (1987), 24.ª reunión, apartado 1 del párrafo 2. Invita al Director General a «adoptar, en la redacción de todos los documentos de trabajo de la Organización, una política encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas en favor de la mujer».
- ✓ Resolución 109. Conferencia General de la UNESCO (1989), 25.ª reunión, párrafo 3. Recomienda «seguir elaborando directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer, y promover su utilización en los Estados Miembros; y velar por el respeto de esas directrices en todas las comunicaciones, publicaciones y documentos de la Organización».
- ✓ Informe UNESCO de Recomendaciones para un uso no sexista de la lengua (1999). Recoge la necesidad de incorporar el lenguaje inclusivo y propone pautas concretas para ello. Además, reconoce el efecto «retardatario» de las academias de la lengua, entre ellas la Real Academia Española, pues su «purismo a ultranza y la consiguiente cautela con que actúan, las lleva a rechazar o a tardar en aprobar términos o expresiones» ya utilizadas por la comunidad hispanohablante.
- ✓ La Recomendación sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje, aprobada en 1990 por el Consejo de Ministros de la Unión Europea, reconoce la existencia de obstáculos a la igualdad real entre hombres y mujeres y propone «promover, en la medida de lo posible, el empleo de un lenguaje no sexista que tuviera en cuenta la presencia, la situación y el papel de la mujer en la sociedad, al mismo nivel que los hombres», y dirige sus recomendaciones expresamente a los Estados miembros, a la Administración Pública y a los medios de comunicación.
- ✓ Un comunicado de 2003 de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades del Parlamento Europeo, recoge que «el sexismo que se refleja en el lenguaje haciendo predominar lo masculino sobre lo femenino es un obstáculo a la igualdad entre hombres y mujeres, que debe ser removido pues la igualdad constituye uno de los valores democráticos de la Unión Europea», y considera el lenguaje no sexista un instrumento «eficaz» y «necesario» para la igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ El Informe sobre el lenguaje no sexista del Parlamento Europeo de 2008, (actualizado por la decisión del Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad en 2018) establece que «la finalidad del lenguaje no sexista o lenguaje neutral en cuanto al género es evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes», y que por ello «deben buscarse alternativas neutrales e inclusivas genuinas». Además, recoge que «el lenguaje influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones», y que «el Parlamento como institución respalda plenamente el principio de igualdad de género, y el lenguaje que utiliza debe reflejar este hecho».

- ✓ A partir de 2010, la Unión Europea ha incorporado el uso inclusivo del lenguaje como factor clave en su hoja de ruta para la no discriminación por razón de género. Por ejemplo, el Informe sobre la integración de la perspectiva de género en los trabajos del Parlamento Europeo (2015), «subraya la importancia y el impacto positivo de la utilización de un lenguaje no sexista en sus actividades», y solicita «cursos de formación específicos sobre el uso de un lenguaje no sexista para los servicios de traducción e interpretación», entre otras acciones.
- ✓ Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados miembros sobre prevención y lucha contra el sexismo. La recomendación subraya, entre otros aspectos y con la misma importancia, que el lenguaje y la comunicación «no deben consagrar la hegemonía del modelo masculino». Pide el uso de una comunicación no estereotipada para educar, concienciar y prevenir comportamientos sexistas. Por ejemplo, recomienda acabar con el uso de expresiones sexistas y utilizar un lenguaje sensible al género.

Nacional

- ✓ La Orden de 13 de enero de 1988, para la concesión de ayudas económicas a la investigación en temas relacionados con la mujer, recoge que «el sexismo en el lenguaje» como una de las líneas de investigación para las que el Instituto de la Mujer podrá recibir ayudas económicas.
- ✓ El I Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1988-1990, aprobado por el Consejo de Ministros, recoge que se incluirá en el proceso de renovación del lenguaje administrativo «el control y eliminación, en su caso, de este tipo de discriminaciones en las circulares, impresos y formularios utilizados por la Administración».
- ✓ Comisión Nombra, creada en 1994 para asesorar al Instituto de la Mujer en materia de lenguaje no sexista, y formada por especialistas de diversos campos de conocimiento. Sus trabajos han dado lugar a interesantes publicaciones, entre ellos el documento Nombra.
- ✓ Orden de 22 de marzo de 1995, por la que se adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan (BOE 28 de marzo de 1995), que resuelve que los títulos académicos oficiales deben adecuarse a la condición femenina o masculina de quienes los obtengan. Es especialmente importante porque en su preámbulo nos dice: «La importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes, ha motivado la necesidad de plantear la diferenciación del uso del masculino o femenino en la designación de las múltiples profesiones y actividades para las que se venía empleando tradicionalmente el masculino. Asimismo, la preocupación por evitar discriminaciones por razón de sexo y de representar adecuadamente a las mujeres, ha llevado a sectores significativos de la sociedad española y a las autoridades educativas a la idea de que, en coherencia con la política de propiciar un uso adecuado del lenguaje, se adopten las medidas necesarias a fin de que los títulos académicos oficiales se adecuen en su expresión a la naturaleza masculina o femenina de quienes los obtengan. Por ello, y en su ánimo de reunir los elementos de juicio necesarios, el Ministerio de Educación y Ciencia recabó el pronunciamiento de la Real Academia Española sobre la procedencia en el orden gramatical de tal adecuación en la expedición de los títulos académicos y, en su caso, qué denominación habría de corresponder a cada uno en género femenino. La alta Institución, en el dictamen emitido al efecto, se muestra favorable a la feminización de los títulos».

- ✓ El IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003- 2006), incluye, en su Área 6, la promoción de «instrumentos para la corrección del lenguaje sexista y elaborar propuestas para las nuevas ediciones de la Lengua Española de la Real Academia».
- ✓ La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, en su artículo 14.11 dispone, como uno de los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, «la implantación de un lenguaje no sexista y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas». Así mismo, el artículo 28.4. también hace referencia al uso de un lenguaje no sexista en el «ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación».
- ✓ El II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos (2015), recoge en la medida E.33, de carácter específico, por Ministerio, que «El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad llevará a cabo la elaboración y difusión a través de intranet de un Manual de uso del lenguaje no sexista».
- ✓ III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella (2021).

Autonómico

- ✓ La Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, contempla en su artículo 4.10 «la adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada». Además, otros artículos hacen también mención de ello, como el art. 10, para la aplicación de un «lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad», el art. 58 sobre Nuevas tecnologías o el art. 66 sobre Medios de comunicación social. Incluye, además, una definición de lenguaje sexista y hace mención de él también con relación a los Planes de Igualdad en las Empresas.
- ✓ Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales. En su artículo 5.2.c) recoge que las administraciones públicas de Canarias garantizarán «un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes» que utilicen los medios de comunicación, públicos y privados del archipiélago, en relación con las mujeres y hombres transexuales. Además de otros artículos que hacen referencia al derecho de las personas *trans* a una atención integral y adecuada por parte de las administraciones públicas de las islas, lo que implica el uso de un lenguaje no sexista por parte de su personal.
- ✓ Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales, que establece el régimen de protección en Canarias frente a la discriminación por circunstancias específicas que requieren un tratamiento normativo asimismo específico, como son la identidad y expresión de género y las circunstancias sexuales.



DECÁLOGO DE PRIMEROS PASOS EN EL LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO

- 1** No uses *hombre* como sinónimo de «*ser humano*». Puedes decir *ser humano, personas* o *humanidad*.
- 2** Sustituye el masculino empleado como genérico por sustantivos comunes en cuanto al género o colectivos. Ejemplo: En lugar de «*Los ciudadanos*», «*La ciudadanía*». En lugar de «*Los electores*», «*El electorado*». En lugar de «*Los jóvenes*», «*La juventud*».
- 3** Feminiza las profesiones si estas están ejercidas por mujeres: «*La letrada*», no «*la letrado*». «*La jueza*», no «*la juez*». «*La presidenta*», no «*la presidente*».
- 4** En caso de nombres con terminación común en cuanto al género, puedes hacer la expresión inclusiva eliminando el determinante: En lugar de «*los jóvenes*», *jóvenes*. En lugar de los periodistas, *periodistas*. En lugar de «*los miembros*», *miembros*.
- 5** Emplea apostillas y restrictores del significado cuando utilices masculinos genéricos que puedan generar ambigüedad: En lugar de «*Los canarios tienen...*», «*Los canarios, mujeres y hombres, tienen...*».
- 6** Evita usar pronombres específicos de género como cada una, cada uno, de él, de ella. Usa el pronombre «su»(o «sus») como alternativa. Ejemplo: En lugar de «*Cada uno de los representantes de partidos presentará sus propuestas...*»; usa «*Representantes de cada partido presentarán sus propuestas*». O «*Cada partido presentará sus propuestas mediante un o una representante*».
- 7** Sustituir *aquel* y *aquellos* por *quien* o *quienes*. Ejemplo: En lugar de «*Aquellos que deseen tomar la palabra*», usa «*Quienes deseen tomar la palabra*» o «*Aquel que necesite justificación por escrito*» por «*Quien necesite justificación por escrito*». «*Los que piensan que*», usa «*Quienes piensan que*» En lugar de «*diferentes a nosotros*», «*diferentes a cada cual*», «*diferentes a cada quién*».
- 8** Cuando no exista una opción impersonal, colectiva o común, usa personas. Intercalar en el texto. Ejemplo: En lugar de «*Los canarios necesitan*», usa «*Las personas en Canarias necesitan*» (otras alternativas serían «*Canarias y canarios necesitan*», «*Mujeres y hombres en Canarias necesitan*»).
- 9** Alternar el orden de las palabras en las frases para que ni mujeres ni hombres, o personas no binarias si existe la alternativa, vayan siempre primero.
- 10** Limitar el uso de barras, guiones o paréntesis a formularios y documentos administrativos o jurídicos y no usar recursos como arroba (@), equis (x) y «e» en la comunicación formal, debido a que pueden dificultar la lectura automatizada para personas con discapacidad visual.

Todas estas técnicas pueden alternarse con la flexión en género gramatical, masculino y femenino, que es necesaria en muchas ocasiones, pero no está recomendada como única herramienta de inclusión lingüística.

Recuerda que un texto sin marca alguna de género gramatical producirá un efecto androcéntrico indeseado pues, en ausencia de referente, se interpretará esa «neutralidad» como masculino.

NOTAS

USO DISCRIMINATORIO	USO NO DISCRIMINATORIO



Parlamento de Canarias