



Comunicar en tiempos de Igualdad y Diversidad

Guía práctica

**Estrategia
Canaria
de Transición
Igualitaria**

Viceconsejería de Igualdad y Diversidad del
Gobierno de Canarias

Comunicar en tiempos de Igualdad y Diversidad

Guía práctica



Gobierno de Canarias
Consejería de Derechos Sociales,
Igualdad, Diversidad y Juventud



**Estrategia Canaria
de Transición Igualitaria**
Igualdad que suma

Autoría: Viceconsejería de Igualdad y Diversidad del Gobierno de Canarias

Redacción y coordinación: Nerea López Cabral y Nayra Marrero Jaén

Diseño y maquetación: Estudio Diseño con Perspectiva

Agradecimiento:

El modelo de esta guía está inspirado en un documento de la Corporación Pública Empresarial de Navarra, S.L., cuyo equipo ha cedido los derechos de adaptación y publicación a la Viceconsejería de Igualdad y Diversidad del Gobierno de Canarias.

CPEN
CORPORACIÓN PÚBLICA
EMPRESARIAL DE NAVARRA



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual

Índice

Comunicar en tiempos de Igualdad y Diversidad	5
1. ¿Por qué una comunicación inclusiva?	7
2. Usos discriminatorios en la comunicación	9
2.1. La comunicación sexista	10
2.2. La comunicación androcéntrica	11
2.3. El sexismo y el androcentrismo en las imágenes	11
3. Pautas y ejemplos para una comunicación inclusiva	13
Términos genéricos y colectivos	Pronombres relativos
Perífrasis	Expresiones inclusivas
Construcciones metonímicas	Preposición más sustantivo no sexuado
Imperativo	Sinónimos inclusivos
Forma pasiva	Listados inclusivos
Estructuras impersonales o pasivas reflejas	Números cardinales
Formas no personales del verbo	Desdoblamiento de género
Determinantes sin género	La regla invertida
Omisión del artículo	No usar barras, arroba o “x”
4. Otras pautas para tener presente	24
5. Más allá de la “a”	26
6. Marco normativo de la comunicación inclusiva	28
Bibliografía	33

Comunicar en tiempos de Igualdad y Diversidad

Nuestra realidad canaria es el reflejo de los cambios constantes de **una población cada vez más diversa y enriquecida**, una pluralidad que debe reflejarse en nuestra forma de escribir y de hablar. Ha llegado el momento de que la Administración Pública, consciente de su impacto en la ciudadanía, sea un ejemplo a seguir, reflejando la sociedad tal y como es.

En ocasiones, la comunicación escrita y visual invisibiliza y discrimina a la mitad de la población, las mujeres. Además, muchas veces deja fuera también a otras tantas personas que no están, ni se sienten, representadas en el discurso.

A menudo se nos ha transmitido la idea de que el uso de un lenguaje inclusivo es una decisión opcional, arbitraria. No obstante, existe una extensa normativa, en los planos internacional, nacional y autonómico, que nos compromete en su conocimiento y aplicación.

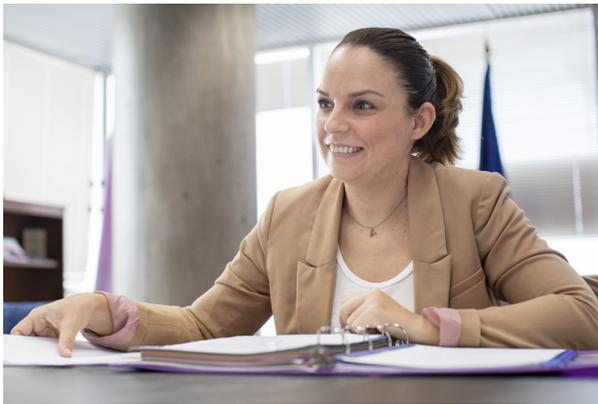
Esta guía práctica forma parte de un conjunto de herramientas de comunicación inclusiva que ha desarrollado la Viceconsejería de Igualdad y Diversidad del Gobierno de Canarias, en el marco de la **Estrategia Canaria de Transición Igualitaria**.

Tiene como objetivo ayudar a todo el personal público autonómico, independientemente de la labor que desempeñe, en el **uso de un lenguaje justo y acorde a la realidad actual**.

Herramientas como esta nos facilitan el camino para la puesta en práctica de la comunicación inclusiva. Esperamos que sea de gran utilidad para ti y que la disfrutes tanto como ha disfrutado nuestro equipo elaborándola.

Agradecemos tu interés en comunicar en tiempos de igualdad y diversidad y es un placer recorrer contigo este camino.

¡Comenzamos!



Noemí Santana
*Consejera de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y
Juventud del Gobierno de Canarias*

1. ¿Por qué una comunicación inclusiva?



Por cuestiones socioculturales, cuando nos comunicamos hacemos uso del masculino genérico para referirnos a dos o más personas, independientemente de su sexo asignado o sentido. De esta manera, invisibilizamos a las mujeres y las niñas, y a todas aquellas personas que no se sienten, o no están incluidas en dicho masculino genérico. De hecho, en ocasiones incluso se emplea esta fórmula para designar a una mayoría de mujeres o a grupos en los que solo hay un hombre.

Cuando un texto, una fotografía, un vídeo o cualquier material escrito o audiovisual invisibiliza y discrimina a una persona o a un grupo poblacional, tiene consecuencias en los imaginarios de la sociedad y, por tanto, en nuestros pensamientos y acciones. No es lo mismo decir “Se busca limpiadora”, que decir “Se busca profesional de limpieza”, enunciado con el que sin duda más hombres se sentirán identificados para presentar su candidatura.

En este sentido, el lenguaje es una potente herramienta de jerarquización de la ciudadanía. De la misma manera que hablamos de “ingenieros”, “científicos” o “médicos” -aunque en algunas categorías, como es el caso de esta última, sea mayor el número de mujeres que de hombres-, también hablamos de “azafatas”, “educadoras” y “enfermeras”. Entonces, si el masculino genérico sirve para representar y visibilizar a todas las personas, ¿por qué no decimos “azafatos”, “educadores” o “enfermeros”?

Ciertos procesos y dinámicas socioculturales nos han llevado a emplear el lenguaje como una herramienta más para fomentar y perpetuar estereotipos sexistas y roles de género. Por ello, un buen número de autoras y autores ha estudiado las consecuencias del androcentrismo y el sexismo en la comunicación, concluyendo que estos tienen un potente impacto negativo en las personas, en su economía, en su salud y, en definitiva, en sus derechos.

Por estos motivos, conscientes de los enormes beneficios que conlleva adaptar nuestra lengua a los nuevos tiempos, te invitamos a formar parte de este necesario y satisfactorio camino. Todo ello, atendiendo a las normas gramaticales y estilísticas, pero teniendo presente que las lenguas están vivas y en constante cambio. Porque incorporar una comunicación tolerante y contemporánea en el día a día puede parecer un reto, pero mayor es el desafío de mantener un lenguaje que no se corresponde con **nuestra sociedad canaria, plural y orgullosa.**

2. Usos discriminatorios en la comunicación



El lenguaje y las imágenes sirven en numerosas ocasiones para discriminar a personas y colectivos, ya sea por su origen, creencias, sexo, identidad, orientación sexual u otros ejes de opresión. La mayoría de las veces esto sucede de manera inconsciente, pero no por ello debemos mantener o justificar una forma de comunicarnos que vulnera derechos fundamentales, como la libertad o la dignidad. A continuación veremos exclusivamente los usos discriminatorios por razón de sexo.

2.1. La comunicación sexista

El lenguaje sexista supone el menosprecio, la desvalorización o la ridiculización de lo que son o hacen las mujeres. Existen diferentes fórmulas:

– **Duales aparentes.** Son aquellas palabras o expresiones que poseen diferente significado según se empleen en género masculino o femenino. Por ejemplo “hombre público” versus “mujer pública”, “gobernante” frente a “gobernanta” o “perro” y “perra”.

– **Asimetrías.** Ocurre cuando se da un tratamiento diferencial en el texto según el sexo de la persona. Puede ser **asimetría en el tratamiento**, por ejemplo, refiriéndonos al hombre por el apellido y a la mujer por su nombre, o haciendo uso de la familiaridad que otorga el artículo “la” para referirnos a ella, como por ejemplo “la Merkel”. Existe también la **asimetría en la denominación**, cuando las mujeres son nombradas por su género y los hombres por su profesión: “el Ayuntamiento galardonó a dos mujeres y dos policías”; o por una hipotética relación de dependencia con el hombre: “en el turismo viajaban dos franceses y sus mujeres”. Por último, la **asimetría en la aposición** ocurre cuando se añade la palabra “mujer” como complemento a un sustantivo, como por ejemplo “una mujer policía” o “una mujer mecánica”.

– **Anteposición del masculino.** Esta fórmula se da cuando en un enunciado nombramos primero al hombre y luego a la mujer. Puede ocurrir con grupos de personas, como por ejemplo “los coordinadores y las coordinadoras”, o cuando enumeramos a varias personas y situamos primero a los hombres y luego a las mujeres, lo que puede reflejar una errónea jerarquización.

2.2. La comunicación androcéntrica

Consiste en situar al hombre como único o principal agente en el discurso, invisibilizando así a las demás personas que forman también parte del mismo. Por ejemplo, decir “la historia del hombre”, en lugar de “la historia de la humanidad”, claramente deja fuera al 50% de la población, las mujeres. Y también ocurre si decimos “los agricultores” o “los expertos”.

El lenguaje androcéntrico ocurre cuando hacemos uso del **falso masculino genérico**. Desde muy pequeñas a las niñas se les enseña a sentirse incluidas en ese uso. Sin embargo, también se les dice que deben sentirse identificadas con la “a”. Por ello, a la hora de interpretar los mensajes que les llegan, deben averiguar si en el uso del falso masculino genérico están también incluidas o no, dando lugar a confusiones. Ocurre con frecuencia en las noticias, en los titulares, etc. Para evitarlo, hay numerosas y sencillas fórmulas que veremos a continuación.

2.3. El sexismo y el androcentrismo en las imágenes

En el caso de las imágenes, el sexismo se da cuando situamos a las mujeres **desempeñando funciones estereotipadas u ocupando espacios feminizados**, por ejemplo, en una campaña publicitaria. Asimismo ocurre cuando no contamos con ellas para representar actividades de liderazgo político y social, logros deportivos, etc. Además, el sexismo se puede manifestar a través del espacio y la posición que dedicamos a las fotografías protagonizadas por mujeres, por ejemplo, en los medios de comunicación, en una web o en un folleto.

Por otro lado, incurrimos en sexismo cuando seleccionamos **imágenes sexis de mujeres cuando el contexto no lo requiere**, por ejemplo, de una deportista, una modelo o una política, cuando no haríamos lo mismo en el caso de los hombres. También cuando constantemente seleccionamos para una publicación fotografías en las que ellas aparecen sonriendo, con gesto amable, y ellos con gestos duros, de concentración o liderazgo.

En este sentido, es imprescindible analizar las imágenes que vayamos a utilizar para que no existan prejuicios a raíz de la orientación sexual, así como de la identidad y expresión de género de las personas que son representadas, pues en algunos de estos casos, llevan consigo unos **discursos visuales lesbofóbicos, homofóbicos,**

transfóbicos o bifóbicos, entre otros. Por ejemplo, existen imágenes lesbofóbicas cuando se sexualiza a una pareja de lesbianas por el simple hecho de ser dos mujeres. O las imágenes pueden ser transfóbicas cuando no se representa a personas trans o cuando se representa exclusivamente a personas trans desde estereotipos cerrados y discriminatorios.

Podemos además crear **imágenes sexistas en el proceso de edición** de las mismas, al asignarle a ellas el color rosa y a ellos el azul, ya sea en el fondo de la imagen, en la ropa que llevan puesta o incluso a través de los objetos que incorporamos en la fotografía.

También encontramos androcentrismo en las imágenes, lo que tiene lugar cuando los hombres son los únicos protagonistas de las fotografías. Sabemos que hay veces en las que si en un evento no se ha invitado a mujeres, poco podemos hacer por sacarlas en una foto. Sin embargo, en otras ocasiones sí que están y no aparecen representadas en las imágenes. Además, también ocurre que en el pie de foto incluye el nombre de él y no el de ella, apareciendo ella como “una acompañante” o “su pareja”, incluso en los casos en los que es ella la invitada.

3. Pautas y ejemplos para una comunicación inclusiva



Hasta este momento hemos hecho un breve repaso sobre las discriminaciones por género más comunes en el lenguaje y en las imágenes. Veamos ahora cómo evitarlas con sencillas fórmulas. **¡Recuerda! Es importante tener presente el contexto, ya que en ocasiones habrá opciones que no puedas aplicar.** No obstante, siempre habrá al menos una que sí funcione.

Términos genéricos y colectivos

Los sustantivos genéricos sirven para referirnos a cualquier persona independientemente de su identidad de género (persona, personaje, criatura, ...), mientras que los sustantivos colectivos designan a un conjunto de personas con la misma entidad (sociedad, alumnado...).

Los ciudadanos canarios →
La ciudadanía canaria

Los electores europeos →
El electorado europeo

Los abogados → La abogacía

Los jóvenes → La juventud

Los familiares → La familia

Los profesores → El profesorado

Los funcionarios → El funcionariado

Los trabajadores → La plantilla

Los clientes → La clientela

Los pasajeros → El pasaje

Los voluntarios → El voluntariado

Perífrasis

Consiste en utilizar más palabras para expresar una idea o concepto, logrando así que sea inclusivo.

Nosotros → Nuestro Gobierno

Los operarios → El personal operario

Los policías → El cuerpo policial

Los trans → Las personas trans

Los médicos → El personal médico

Los técnicos → El grupo técnico

Los hombres → El ser humano

Los refugiados → Las personas refugiadas

Los isleños → Las personas de las islas

Los investigadores → El equipo de investigación

Los empresarios canarios → El sector empresarial canario

Construcciones metonímicas

Se trata de designar un concepto o idea con el nombre de otra con la que está relacionada semánticamente o mantiene una relación de contigüidad.

Los directores de área → Las direcciones de área

Los gerentes → La gerencia

Los presidentes de las CCAA → Las presidencias de las CCAA

Los técnicos → El equipo técnico

Los jueces → La judicatura

Los secretarios → La secretaría

Los jefes de servicio → Las jefaturas de servicio

Los coordinadores de área → Las coordinaciones de área

Los jefes de obra → Las jefaturas de obra

Los directores del proyecto → Las direcciones del proyecto

Los directores de departamento → Las direcciones de departamento

Imperativo

Consiste en llevar el enunciado a la acción, expresando solicitud, ruego, orden o indicación.

Los miembros deben publicar sus comentarios → Publiquen sus comentarios

Los profesionales jurídicos enviarán sus propuestas → Envíen sus propuestas

Los mayores solicitarán el apoyo → Soliciten el apoyo

Los habitantes deben conocer la información disponible → Conozca la información disponible

Los enfermos deben evitar... → Eviten...

Los productores deben asistir... → Asistan...

Los interesados deben adquirir su entrada en... → Adquiera su entrada en...

Los aspirantes deben enviar sus buenas prácticas... → Envíen sus buenas prácticas...

Los beneficiarios deben presentar... → Presenten...

Los visitantes deben anotar sus datos... → Anoten sus datos...

Los viajeros deben mostrar su ticket... → Muestre su ticket...

Forma pasiva

Se trata de emplear la forma pasiva del verbo cambiando de esta manera el sujeto de la oración.

Los socios presentarán la iniciativa en... → La iniciativa será presentada en...

Los autónomos deben entregar la documentación → La documentación deberá ser entregada

El fiscal leerá el escrito... → El escrito será leído...

Las cuidadoras reclamarán su prestación... → La prestación por cuidados será reclamada...

El contratante debe firmar la documentación... → La documentación deberá ser firmada...

Los candidatos deben registrar su expediente → El expediente debe ser registrado

Los universitarios plantearán sus propuestas... → Las propuestas serán planteadas...

Los pescadores tramitarán la ayuda... → La ayuda al sector pesquero será tramitada...

Los residentes mostrarán su acreditación... → La acreditación de residencia deberá ser mostrada...

El afectado enviará la queja... → La queja será enviada...

El conductor debe recargar su vehículo... → El vehículo será recargado...

Estructuras impersonales o pasivas reflejas

Se refiere a eliminar el sujeto de la oración y añadir “se” al verbo. Esta fórmula es muy útil en aquellos casos en los que el contexto hace que sea innecesario, y en algunos casos redundante, mencionar el sujeto.

Los presidentes intervendrán por turnos → Se intervendrá por turnos

El beneficiario recibirá la ayuda → Se recibirán las ayudas

Los ponentes darán comienzo a la sesión a las... → Se dará comienzo a la sesión a las...

Los más vulnerables acreditarán su condición → Se acreditará la condición de vulnerabilidad

Las enfermeras recogerán los datos → Se recogerá los datos

Los espectadores accederán al teatro → Se accederá al teatro

El formador entregará los cuestionarios → Se entregarán los cuestionarios

Los miembros firmarán el manifiesto mañana → Se firmará el manifiesto mañana

Los animadores iniciarán las actividades → Se iniciarán las actividades

Los cruceristas accederán al barco → Se accederá al barco

Los visitantes abandonarán el área → Se abandonará el área

Formas no personales del verbo

En aquellos contextos en los que no es necesario mencionar el sujeto, podemos emplear el verbo “ser” seguido de un adjetivo como “necesario” o “importante”. De esta manera, el sujeto quedará indeterminado.

Los integrantes deberán firmar... → Será necesario firmar...

Los consumidores deberán tener en cuenta... → Es importante tener en cuenta...

Los asistentes al juicio deberán tener en consideración... → Es preciso tener en consideración...

Los dependientes deberán acreditar... → Es indispensable acreditar...

El enfermo deberá considerar... → Es fundamental considerar...

Los participantes deben contemplar... → Es primordial contemplar...

Los ganadores tuvieron en mente... → Fue decisivo tener en mente...

Los productores deben tener presente... → Es crucial tener presente...

Los usuarios deberán tomar en consideración... → Es importante tomar en consideración...

Los arrendatarios deben contar con... → Es esencial contar con...

El beneficiario deberá justificar... → Es imprescindible justificar...

Determinantes sin género

Consiste simplemente en sustituir los determinantes que tienen marca de género por uno que no lo tiene. Ten presente que el resultado solo será inclusivo si el término cuyo artículo se ha eliminado es un sustantivo epiceno, como por ejemplo “víctima” o “cónyuge”. Es decir, esta opción no nos sirve con aquellos sustantivos que sí tienen marca de género.

Los migrantes → Cada migrante

Los estudiantes → Cada estudiante

Los contribuyentes → Cada contribuyente

Los habitantes → Cada habitante

Los componentes de la Comisión → Cada componente de la Comisión

Los docentes → Cada docente

El solicitante → Cada solicitante

Los pacientes → Cada paciente

Los profesionales de Justicia → Cada profesional de Justicia

Los supervivientes → Cada superviviente

Los responsables gubernamentales → Cada responsable gubernamental

Omisión del artículo

Consiste simplemente en eliminar el artículo del enunciado. Al igual que en la anterior opción, esta alternativa inclusiva solo será posible aplicarla con sustantivos epicenos.

La reunión con los jóvenes... → La reunión con jóvenes...

El encuentro con los representantes... → El encuentro con representantes...

La normativa sobre los cónyuges → La normativa sobre cónyuges

La acogida de los migrantes... → La acogida de migrantes...

Información para los titulares de la tarjeta sanitaria → Información para titulares de la tarjeta sanitaria

El taller es para los intérpretes → El taller es para intérpretes

La sesión con los comerciantes... → La sesión con comerciantes...

Formación para los agentes de extensión agraria... → Formación para agentes de extensión agraria

La medida va dirigida a los peatones y los ciclistas → La medida va dirigida a peatones y ciclistas

Reunión de los portavoces → Reunión de portavoces

Viajarán solo los cooperantes → Viajarán solo cooperantes

Pronombres relativos

Se trata de sustituir los determinantes con marca de género por los relativos átonos “quien” o “quienes”.

Los solicitantes de la subvención →

Quienes soliciten la subvención

Los participantes en la recogida de residuos → Quienes participaron en la recogida de residuos

Los coordinadores del proyecto →

Quienes coordinan el proyecto

Los convivientes del hogar →

Quienes conviven en el mismo hogar

El donante de sangre →

Quien dona sangre

Los denunciantes →

Quienes denuncian

Los líderes del sector →

Quienes lideran el sector

Los miembros de las organizaciones → Quienes pertenezcan a las organizaciones

Los firmantes de la petición →

Quienes firmen la petición

Los asistentes al espectáculo →

Quienes asistan al espectáculo

Los beneficiarios de la subvención

→ Quienes se benefician de la subvención

Expresiones inclusivas

Consiste en sustituir expresiones por otras con el mismo significado e inclusivas.

Quedo enterado de... →

Quedo al tanto de...

Estamos avisados de que... →

Hemos recibido el aviso de que...

Quedamos informados de... →

Contamos con la información de...

Quedamos atentos →

Quedamos pendientes

Quedo enterado de... →

Tengo el conocimiento de...

Estamos advertidos →

Nos han puesto sobre aviso

Estoy informado de... →

Soy consciente de...

Quedo enterado → Quedo al corriente

Estamos comprometidos con... →

Tenemos el compromiso de...

Quedo enterado de... →

Cuento con el conocimiento sobre...

Quedando notificados... →

Habiendo recibido la notificación...

Preposición más sustantivo no sexuado

Solo habría que añadir una preposición, cambiar el participio por su sustantivo, ¡y ya sería inclusivo!

Coordinados → En coordinación

Excluidos → En exclusión

Imputado → Con imputación

Abonado → Con abono

Desempleado → Sin empleo

Afiliado → Con afiliación

Hospitalizado → Con hospitalización

Juntos → En compañía

Suscrito → Con suscripción

Interesados → Con interés en

Menores tutelados → Menores bajo tutela

Sinónimos inclusivos

Se trata de sustituir por conceptos que son sinónimos y no tienen marca de género.

Están conectados → Están en línea

Candidatos → Aspirantes

Los padres → Las familias

Facultativos → Profesionales

Alumnos → Estudiantes

Los trabajadores → El equipo

Encargado → Responsable

La cifra de desempleados → La cifra de paro

Viajeros → Turistas

Peticionario → Demandante

Expertos → Especialistas

Listados inclusivos

Cuando citamos a varias personas, ya sea en un texto o en un discurso, por ejemplo, procuraremos no mencionar primero a los hombres y después a las mujeres. Una buena solución es citar por orden alfabético, y otra también muy útil es alternar los nombres, siempre y cuando no haya una indicación expresa en términos de jerarquía o protocolo.

Números cardinales

Primer solicitante → Solicitante 1

Segundo solicitante → Solicitante 2

Tercer solicitante → Solicitante 3

Desdoblamiento de género

Se trata de sustituir el falso masculino genérico por el término en femenino y en masculino. Sin embargo, solo aconsejamos esta opción como última alternativa, y ello por dos razones: 1. si se trata de un concepto que mencionaremos varias ve-

ces en un texto, es preferible utilizar otra fórmula menos redundante; 2. esta opción deja fuera otras realidades, que no se sienten representadas ni en el género masculino ni en el femenino.

No obstante, en ocasiones es importante desdoblar para remarcar la presencia o ausencia de mujeres. Por ejemplo, cuando hacemos referencia a una profesión masculinizada o feminizada, casos en los que nuestro imaginario reproduce patrones sesgados y estereotipados. Como puede ser el caso de “las enfermeras” frente a “las enfermeras y los enfermeros”, y “los médicos” frente a “los médicos y las médicas”.

Además, para evitar crear jerarquías en el lenguaje, si vamos a desdoblar, es recomendable alternar el orden al nombrar en masculino y en femenino.”

Los aliados → Los aliados y las aliadas

Los empresarios → Las empresarias y empresarios

Los vecinos → Los vecinos y vecinas

Los hijos → Los hijos e hijas

Los usuarios → Los usuarios y usuarias

Los padres → Las madres y padres

Los premiados → Las premiadas y premiados

Los canarios → Las canarias y canarios

Los técnicos → Los técnicos y técnicas

Los agricultores → Las agricultoras y agricultores

Los científicos → Las científicas y científicos

La regla invertida

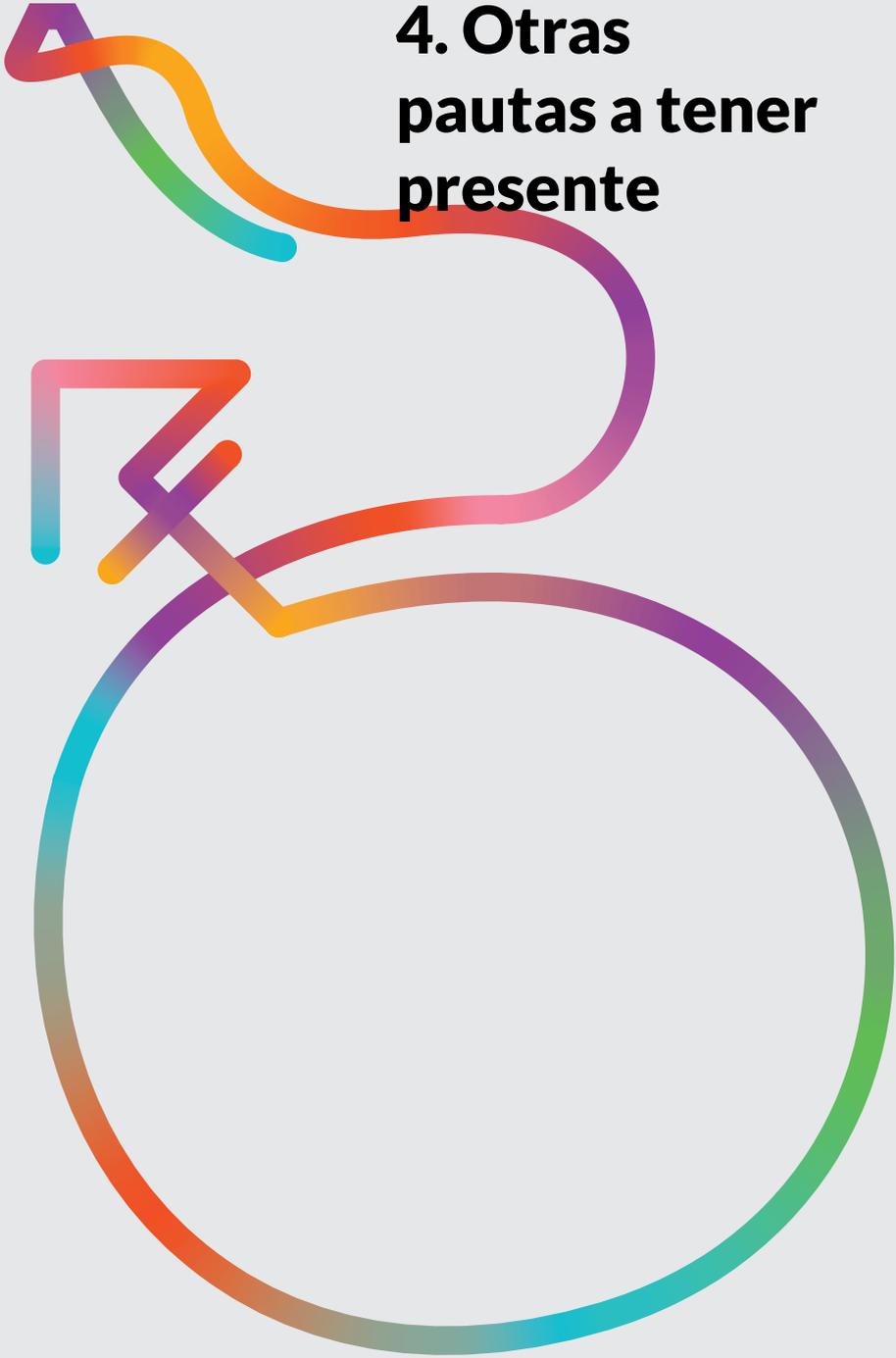
Se trata de una fórmula muy útil en aquellos casos en los que no tenemos del todo claro si estamos incurriendo o no en sexismo lingüístico. Consiste en redactar el mismo enunciado que nos genera dudas, pero cambiando su sujeto por un referente masculino. Si el texto resultante es inadecuado o pierde sentido, entonces sabemos que sí es sexista nuestro primer enunciado. Por ejemplo, si al titular “¿Pueden sobrevivir las astronautas sin su maquillaje?” aplicamos la regla invertida, el resultado sería “¿Pueden sobrevivir los astronautas sin su maquillaje?”. Como podemos comprobar la pregunta pierde sentido, por lo que estaríamos ante un titular sexista.

No usar barras, arroba o “x”

Una de las máximas del lenguaje inclusivo es que sea aplicable tanto al lenguaje escrito como al oral, por lo que ciertos recursos que pueden servir para escribir (/ , @, 'x') tienen difícil extrapolación a la hora de mantener una conversación. Es decir, cualquier texto escrito debe ser siempre legible de forma oral. Asimismo, es importante tener en cuenta que esta fórmula discrimina a las personas con diversidad funcional que utilizan lectores de texto, ya que estos en ocasiones no reconocen este tipo de recursos y, por lo tanto, no son capaces de reproducirlos oralmente.

Si bien es cierto que ya contamos con textos y libros que han sido escritos utilizando, por ejemplo, la “x”, desaconsejamos su uso siempre que podamos aplicar cualquiera de las alternativas que hemos visto con anterioridad.

4. Otras pautas a tener presente



4.1. Dejar atrás realidades excluyentes

Es el momento de reflejar la diversidad de las familias canarias en los documentos y textos que recogen datos personales. Por ejemplo, en las casillas donde hasta ahora figuraba “Nombre del padre” y “Nombre de la madre”, lo sustituiremos por “Nombre del padre, madre, tutora o tutor” en ambos casos. De esta manera, evitaremos discriminar a aquellas familias conformadas por dos madres o por dos padres, o aquellas que se conforman por familia extensa o de acogida y cuya tutoría legal recae en otras figuras como sus tíos o tías, abuelas y abuelos, etc.

4.2. Visibilizar y representar la realidad trans

Con el objetivo de evitar situaciones de sufrimiento o discriminación es fundamental añadir la casilla “Nombre elegido” en todos los documentos que soliciten el nombre de la persona. Además, tal y como recoge el artículo 7.3, de 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, aprobada por unanimidad en el Parlamento de Canarias el 26 de mayo de 2021, “cuando por la naturaleza de la gestión administrativa se haga necesario registrar o mostrar públicamente los datos que obran en la documentación oficial expresada, se recogerá el número de esta, las iniciales del nombre legal, los apellidos completos y el nombre elegido por razones de identidad de género”.

4.3. Dar espacio y reflejar otras realidades

En aquellos documentos en los que haya que seleccionar el sexo o género de la persona, donde hasta ahora figuran las casillas “Mujer” y “Hombre”, incorporar las opciones “No binario” y “No responder”.

5. Más allá de la "a"



Efectivamente, tal y como hemos visto, comunicarnos de manera justa y acorde a la realidad actual abarca muchísimas más ideas y conceptos que los que tradicional y erróneamente se asocian al lenguaje inclusivo. Es por eso que uno de los grandes desafíos que tenemos como sociedad comprometida con la igualdad y la diversidad es **superar el desconocimiento y la confusión en torno al lenguaje inclusivo**, y la consecuente minimización del impacto de la comunicación sexista y androcéntrica.

En este sentido, cabe destacar que somos parte del cambio, pero todo cambio lleva su tiempo. Y si bien es muy rápido y sencillo aplicar estas fórmulas en la lengua escrita, no lo es tanto en la oral, así que ¡no te estreses! Lo importante es **tomar conciencia de los beneficios** que conlleva poner todo esto en práctica, y poco a poco iremos integrando estas pautas casi sin darnos cuenta.

De hecho, en el lenguaje hablado a veces no encontramos una forma de expresar un concepto o idea sin discriminar o invisibilizar a nadie. Por ello, es necesario también tener presente que **actualmente nuestra lengua española tiene limitaciones**, como reflejo de una sociedad pasada en la que no cabían todas las realidades. En este sentido, por ejemplo cada vez más personas se sienten cómodas haciendo uso de la “e” como solución a términos de género masculino o femenino. Y si bien este uso no está a día de hoy aceptado por las academias de la lengua, no podemos obviar que hay quienes lo utilizan para evitar incurrir en género masculino o femenino, y que además algunas personas de género no binario se sienten representadas con la terminación en “e”.

En Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje (1999), la UNESCO comienza diciendo que “el lenguaje no es una creación arbitraria de la mente humana, sino un producto social e histórico que influye en nuestra percepción de la realidad, condiciona nuestro pensamiento y determina nuestra visión del mundo”. Se trata de un buen punto de partida para entender que visibilizar es respetar, es no disfrazar actitudes excluyentes y discriminatorias amparándonos en una supuesta, encorse-tada y opresora pureza lingüística. Comunicar en tiempos de igualdad y diversidad no es dar voz, es dejar **que las realidades hablen con la suya propia**.

6. Marco normativo de la comunicación inclusiva



Tan solo atendiendo a la *Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas (1948)* o a la *Convención de Naciones Unidas para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (1979)*, que prohíben toda distinción o exclusión basada en el sexo, sería suficiente para justificar la obligatoriedad del empleo de una comunicación inclusiva. Sin embargo, hay además normativa específica actualmente vigente sobre lenguaje inclusivo, y creemos relevante recordarla brevemente:

Internacional

→ **La Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO (1987)**, en su 24ª reunión, invita al Director General, en el apartado 1 del párrafo 2, 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”. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000076995_spa

→ **La Resolución 109 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO (1989)**, en su 25ª 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”. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000084696_spa

→ **El informe de la UNESCO *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 “retardatorio” 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. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114950>

Europeo

→ **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. <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A5-2003-0053+0+DOC+XML+V0//ES#title7>

→ **El Informe sobre el lenguaje no sexista, aprobado por el Parlamento Europeo en 2008**, 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”. https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187095/GNL_Guidelines_ES-original.pdf

→ 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. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0034_ES.html#title1

Nacional

→ **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”.

→ **La Orden de 13 de enero de 1988 para la concesión de ayudas económicas a la investigación en temas relacionados con la mujer** recoge “el sexismo en el lenguaje” como una de las líneas de investigación para las que el Instituto de la Mujer podrá recibir ayudas económicas. <https://www.boe.es/boe/dias/1988/01/30/pdfs/A03374-03375.pdf>

→ **La Comisión Nombra fue 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 ellas el documento Nombra. <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/educacion/publicaciones/serieLenguaje/docs/nombra.pdf>

→ **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”. https://www.mscbs.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/IV_Plan_Igualdad_Hombre_Mujeres_2003-2006.pdf

→ **La Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres** recoge, en artículo 14.11., 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”. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

→ **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”. <https://www.boe.es/boe/dias/2015/12/10/pdfs/BOE-A-2015-13387.pdf>

Autonómico

→ **La Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y Hombres**, recoge 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 a ello, como el 10, para la aplicación de un “lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad”, el 58 sobre Nuevas tecnologías o el 66 sobre Medios de comunicación social. Incluye, además, una definición de Lenguaje sexista y hace mención a él también en relación a los Planes de Igualdad en las Empresas. <https://www.boe.es/eli/es-cn/l/2010/02/26/1/dof/spa/pdf>

→ **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**, en su artículo 4, recoge como uno de sus principios rectores que todas las personas “Velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de las identidades y expresiones de género por todos los medios de comunicación canarios, públicos y privados (...) garantizando un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento digno, respetuoso y veraz en los contenidos e imágenes que utilicen en relación a las identidades trans y las personas intersexuales, particularmente en el ámbito de los servicios informativos”. Así mismo, en el artículo 7.3, se recoge el derecho de las personas trans a expresar en la documentación administrativa “el nombre elegido por razones de identidad de género”. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-11382

Bibliografía

- Leyre Ortega Montes, Itxaso Laita Apesteguía, Marta Borrueal Álvarez de Eulate, Marisa Arrondo de Esteban, Rosa García Villorejo y Susana Díaz. (2019). *Guía práctica para el uso de un lenguaje inclusivo en las sociedades públicas de Navarra*. Corporación Pública Empresarial de Navarra, S.L. (CPEN).
- Marta Concepción Ayala Castro, Susana Guerrero Salazar y Antonia María Medina Guerra. (2004). *Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo*. Diputación Provincial de Huelva.
- UNESCO. (1999). *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*.
- M^a del Rosario Pizarro Celis. (2006). *Orientaciones sobre usos no sexistas del lenguaje administrativo*. Instituto Canario de la Mujer, Consejería de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno de Canarias.
- Parlamento Europeo. *Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo*. (2008).
- Heura Marçal, Fiona Kelso y Mercè Nogués. (2011). *Guía para el uso no sexista del lenguaje en la Universitat Autònoma de Barcelona*. Observatorio para la Igualdad de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- Amnistía Internacional. (2014). *Comunicación y lenguaje inclusivos en Amnistía Internacional*.
- Lyvia Porras y Silvina Molina. (2011). *Manual de género para periodistas. Recomendaciones básicas para el ejercicio del periodismo con enfoque de género*. América Latina Genera.
- Eulàlia Lledó Cunill. (2011). *Guía de lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo*. Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer.
- UNED, Oficina de Igualdad. (s/f). *Guía de lenguaje no sexista*.
- OREBE. (2011). *Pautas para un uso no sexista del lenguaje*. Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (s/f). *Guía práctica de comunicación incluyente*.
- Unidad de Igualdad de la Universidad Politécnica de Madrid. (s/f). *Manual de lenguaje no sexista en la Universidad*.
- Fundéu, Fundación del Español Urgente.
- Diccionario de la lengua española.

* Si deseas ampliar tus conocimientos y herramientas en la materia, consulta las infografías de todas las Consejerías del Gobierno de Canarias en el Espacio de Conocimiento Corporativo de la Intranet del Gobierno de Canarias. Ahí encontrarás también esta Guía “Comunicar en tiempos de Igualdad y Diversidad”, así como otros materiales útiles para la puesta en práctica de la comunicación inclusiva.



Gobierno de Canarias
Consejería de Derechos Sociales,
Igualdad, Diversidad y Juventud



**Estrategia Canaria
de Transición Igualitaria**
Igualdad que suma