



UNIVERSIDAD
**FERNANDO
PESSOA**
CANARIAS
Scientia et Audacia

**GUÍA PRÁCTICA PARA EL USO DEL
LENGUAJE INCLUSIVO EN LA
UNIVERSIDAD FERNANDO PESSOA
CANARIAS**

Elaborada por Departamento Igualdad y Diversidad

Julio, 2022. Actualizada abril 2025

ÍNDICE

PREÁMBULO	3
CAPÍTULO I: Redacción con sensibilidad de género	4
Expresiones neutrales en términos de género	4
Cambiar la estructura de una frase	5
Desdoblamiento femenino y masculino	5
Uso de barras oblicuas	6
CAPÍTULO II: Recomendaciones para referirnos a la discapacidad	7
CAPÍTULO III: Lenguaje y discriminaciones	9
3.1 Recomendaciones para referirnos al colectivo LGTBI	9
3.2 Recomendaciones para referirnos a la identidad racial y étnica	11
3.3 Recomendaciones para referirnos a estados socioeconómicos	12
CAPÍTULO IV: Disposición final	13
REFERENCIAS	14

PREÁMBULO

Esta guía surge del compromiso adoptado en el artículo 34 de La Nueva Normativa de Convivencia universitaria aprobada el 21 de julio de 2022. En él, la Universidad Fernando Pessoa Canarias refleja su voluntad por crear una comunidad universitaria igualitaria y libre de discriminación, adoptando una actitud proactiva para la construcción de una sociedad igualitaria y promoviendo el uso del lenguaje inclusivo.

El lenguaje es una construcción social que se aprende, se enseña y organiza la manera de pensar y percibir el mundo que nos rodea. La comunicación juega un papel fundamental, en la formación de valores y opiniones entre la ciudadanía. Es indudable su responsabilidad en la creación de una sociedad cada vez más próspera, respetuosa, justa y solidaria con la diversidad. Terminologías inadecuadas y enfoques anacrónicos generan graves distorsiones confundiendo a la sociedad con imágenes negativas de ciertos colectivos. Por otro lado, en cuanto al género, el uso de un lenguaje no sexista, contribuye a una educación y a una socialización igualitaria; trabajando por generar nuevos marcos de identificación, conocimiento, interpretación y expresión de la realidad que vivimos. Aquello que no se nombra, no existe.

Las siguientes directrices han sido elaboradas a partir de las orientaciones de ONU Mujeres, las Orientaciones sobre uso no sexista del lenguaje administrativo del Instituto Canario de la Mujer y la Guía de estilo sobre discapacidad para profesionales de los medios de comunicación editada por el Real Patronato sobre Discapacidad.

Por último, La Asociación Americana de Psicología (APA) establece pautas claras para promover una comunicación más inclusiva y respetuosa en la escritura académica y profesional. Estas normas buscan garantizar que el lenguaje utilizado sea preciso, equitativo y sensible a la diversidad humana (Asociación Americana de Psicología, 2023). Por ello para la formulación de esta guía también se ha usado las pautas de comunicación APA.

CAPÍTULO I: Redacción con sensibilidad de género

El lenguaje con sensibilidad de género se refiere al lenguaje que evita el empleo de un sesgo de sexo o género social, por ello, es menos probable que conlleve estereotipos de género.

El uso actual del lenguaje castellano incluye ciertos elementos con carácter sexista. Por ejemplo, el uso del masculino genérico neutral, provoca la invisibilización de la mujer con respecto al lenguaje. Por otro lado, se encuentra que el mismo término contiene significados diferentes, según el diccionario, si se encuentra en masculino o femenino. Por ejemplo, “*amo*” sería el dueño de una casa, mientras que “*ama*” sería la criada principal. También son frecuentes el uso diferencial gramatical para referirse a profesiones reflejando estereotipos de género. Por ejemplo, “*los médicos y las enfermeras*”.

Existen varias estrategias que pueden ser adoptadas para promover la igualdad de género en un documento y, al mismo tiempo, redactar de manera clara y fluida para preservar los objetivos de comunicación:

- Expresiones neutrales en términos de género
- Cambiar la estructura de una frase
- Desdoblamiento femenino y masculino
- Uso de barras oblicuas

Para elegir entre las distintas estrategias, se debe tomar en cuenta el texto en su conjunto, así como su naturaleza. La redacción con sensibilidad de género no debe tener un efecto negativo sobre la legibilidad y comprensibilidad del texto; por ello se recomienda el uso de las dos primeras estrategias siempre que sea posible. Además, son las únicas estrategias en castellano que permiten la inclusión de las personas no binarias.

El uso de "X" o "@" no sigue las reglas gramaticales, es impronunciable y dificulta la lectura en pantallas para personas invidentes, por lo que no se recomienda.

Expresiones neutrales en términos de género

Esta estrategia se basa en utilizar otras figuras presentes en el castellano que eviten uso del genérico masculino. A continuación, se proporcionan ejemplos de palabras comunes en documentos universitarios:

Alternativa inclusiva	Genérico masculino
La plantilla	Los empleados
La dirección	Los directores
El profesorado	Los profesores
El alumnado	Los alumnos
El estudiantado	Los estudiantes
El personal de investigación	Los investigadores
La persona interesada	El interesado
La academia o el personal académico	Académico

La persona responsable	El responsable
La persona egresada	El egresado
El profesorado tutor	El tutor
El personal docente	Los docentes

Dentro de esta estrategia se contempla también el evitar el uso de expresiones con estereotipos de género. Por ejemplo:

Alternativa inclusiva	Genérico masculino
El personal administrativo	Las administrativas
El personal médico	Los médicos
El personal de enfermería	Las enfermeras
El personal de limpieza	Las limpiadoras
Las personas que ejercen el periodismo	Los periodistas

Cambiar la estructura de una frase

Siempre que sea posible, se debe modificar para que sea sensible al género y evitar los adjetivos masculinos genéricos, así como la concordancia gramatical correspondiente. A continuación, se presentan algunos ejemplos:

Alternativa inclusiva	Genérico masculino
Quienes piensan que...	Los que piensan que...
Se podrá recurrir	El estudiante podrá recurrir
Es necesario notificar	Es necesario que el alumno notifique
Se ruega presten atención	Se ruega que estén atentos
Las personas que hayan obtenido la acreditación	Los que hayan sido acreditados
Quién tenga la titulación	El titulado/ el egresado
La persona que tutorice	El tutor
Enviar a dirección de departamento	Enviar al director de departamento

Otra forma es eliminar el artículo masculino ante sustantivos que valen para los dos géneros, por ejemplo: en lugar de “*va dirigido a los estudiantes de 2º curso*”, se utilizará “*va dirigido a estudiantes de 2º curso*”.

Desdoblamiento femenino y masculino

Si no hay un término genérico no sexista, es mejor el desdoblamiento que el uso neutro masculino. En este caso, para la concordancia de género, debe estar asociado a la última palabra. Por ejemplo, en lugar de escribir “*Los doctores se sienten orgullosos de su universidad*”, podemos usar “*Los doctores y doctoras se sienten orgullosas de su universidad*”. Además, lo adecuado sería ir alternando el orden de los géneros a lo largo del texto o discurso. Por ejemplo, a veces indicar “*todos y todas*” y otras veces “*todas y todos*”.

Alternativa inclusiva desdoblada	Genérico masculino
---	---------------------------

La asociación de alumnas y alumnos egresados	La asociación de egresados
Los y las aspirantes	El estudiante podrá recurrir
Las trabajadoras y los trabajadores	Los trabajadores

Uso de barras oblicuas

Otra forma breve de desdoblamiento es el uso de las barras oblicuas (/) para señalar ambos géneros. Dado que esta estrategia tiene un impacto negativo en la legibilidad, se recomienda no utilizarla en exceso. Se puede recurrir a esta estrategia cuando se cuenta con espacio limitado, o a la hora de llenar formularios.

Alternativa inclusiva desdoblada	Desdoblamiento abreviado
La asociación de alumnas y alumnos egresados	La asociación de alumnas/os
Los y las aspirantes	Los/las aspirantes
El tutor o la tutora	El/la tutor/a

CAPÍTULO II: Recomendaciones para referirnos a la discapacidad

A pesar de que el término “*discapacidad*” ha sido objeto de polémica, apareciendo otros términos como “*personas con capacidades diferentes*” o “*personas con diversidad funcional*”, estos invisibilizan la problemática y han sido rechazados por las personas con discapacidad argumentando que “no describe la realidad, sino que resulta confuso e incluso en ocasiones pretende ocultar esa realidad, atacando el enfoque inclusivo y de defensa de derechos”. Así se siguen recogiendo numerosas asociaciones y el manual de normas de estilo del CERMI (Comité de Entidades Representantes de Personas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid). Por ello, se debe utilizar la expresión “**persona o personas con discapacidad**” para referirnos al colectivo y “**discapacidad**” para referirnos a la afección o condición del cuerpo o la mente.

Se evitará el uso de “*discapacitado*”, ya que los distintos colectivos de personas con discapacidad consideran que, es importante que se utilice “*persona con discapacidad*” para reforzar la idea de que ante todo es persona y por ello es un sujeto de derechos. No se usarán, por tanto, otros términos peyorativos como:

Expresión inclusiva	Término a evitar
Persona con discapacidad	Discapacitado
	Minusválido
	Retrasado
	Incapacitado
	Inválido
	Imposibilitado

También hay que tener en cuenta que la discapacidad es una condición, no una enfermedad, por lo que hay que diferenciarlo y evitar expresiones relacionadas con el sufrimiento como “*soporta*”, “*padece*”, “*sufre*”. Es decir, en lugar de “*personas que sufren Síndrome de Down*”, podemos decir, “*personas que presentan/tienen Síndrome de Down*”. Del mismo modo, hay que evitar adjetivar a la persona con su problema; es decir, utilizaremos la expresión “*personas con esquizofrenia*” no, “*personas esquizofrénicas*” o “*los esquizofrénicos*”.

Conviene ser cuidadoso con el uso de términos relativos a la salud mental en otros contextos, para prevenir el uso peyorativo de los mismos, por ejemplo: el uso incorrecto y superficial del término “*depresión*” como en expresiones, “*el equipo universitario se encuentra deprimido tras la derrota de este fin de semana*”.

En el ámbito de la educación, cuando nos encontramos con estudiantado que requiere ayuda, apoyo o una atención específica debido a una condición física, psíquica, sensorial o emocional, es recomendable utilizar el término “**alumnado con necesidades educativas especiales**”. Este término enfatiza los recursos para atender a este alumnado sin discriminación.

Por último, se incluyen algunas recomendaciones sobre qué terminología usar para referirnos a los diferentes tipos de discapacidad y otros vocablos relacionados:

Expresión inclusiva	Término a evitar
Persona ciega/persona con discapacidad visual	Invidente
Persona sorda/con sordera/con discapacidad auditiva	Sordomudos o sordomudas
Personas con acondroplasia	Enanos
Persona usuaria de silla de ruedas	Persona en silla de ruedas
Lengua de signos	Lenguaje de señas/lenguaje de signos
Inclusión	Integración

CAPÍTULO III: Lenguaje y discriminaciones

El lenguaje puede ayudar a perpetuar situaciones de discriminación y fomentar el racismo, la xenofobia, la LGTBI-fobia, el clasismo, el sexismo y otros. Y, por ello, debemos modificar la forma en la que nos dirigimos a las demás personas, ya que el lenguaje es producto de una construcción social y no es inmutable.

Cuando hablamos de grupos minoritarios es importante evitar la utilización de sobre generalizaciones con el lenguaje, ya que es muy común tanto hacerlo como tener tendencia a realizar ese tipo de sesgo cuando leemos asuntos relacionados, ni incluir la pertenencia al grupo en asuntos en los que no es relevante. Por ejemplo, en el titular “*un inmigrante atraca una tienda*”, incluir que la persona es inmigrante o cuando se menciona directamente la nacionalidad, no es relevante para la situación y lleva a relacionar la inmigración con delincuencia, reforzando los prejuicios.

También es fundamental, de nuevo, **no adjetivar** a las personas por su condición. Es decir, utilizaremos “*persona inmigrante*”, “*persona en situación de pobreza*”, “*persona mayor*”, en lugar de “*el inmigrante*”, “*la pobre*”, “*el viejo*”.

3.1 Recomendaciones para referirnos al colectivo LGTBI

Para tratar con personas pertenecientes al colectivo LGTBI+, suele utilizarse el término “*comunidad*” para dar a entender determinados comportamientos como típicos del colectivo, de manera que se invisibiliza la diversidad dentro de las identidades, orientaciones y expresiones de género que las personas pueden tener o manifestar. Por este motivo es necesario evitar aquí también las sobregeneralizaciones y no fomentar los estereotipos. Por último, se evitarán términos como “*hermafroditas*”, para referirse a las personas en las que, en algún momento de su desarrollo cromosómico, gonadal o de sus características sexuales presenta una anatomía sexual o reproductiva distinta a las definidas típicamente como de hombre o mujer, utilizando en su lugar “**personas intersexuales**”. Tampoco deben usarse las siglas “*FTM (female to male)*” y “*MTF (male to female)*” para referirse a las personas trans. Se trata de etiquetas que remarcan el paso de un género a otro, cuando no es exactamente así. Además, su origen se remonta a la consideración de la transexualidad como enfermedad y presupone un tratamiento para cambiar la fisiología del cuerpo, algo no que debe darse por supuesto. En la misma línea, transexual implica el cambio fisiológico del cuerpo para adaptarlo al género con el que se identifica; mientras que transgénero no implica el cambio anatómico. Por lo tanto, no son términos sinónimos y es más correcto emplear el término genérico “**personas trans**”, que engloba ambos.

No debemos olvidar que el lenguaje está vivo y debe ir evolucionando. En este sentido, no debemos dar por sentado ninguna identidad de género en base a lo que nosotros consideramos femenino o masculino. Para ello, se sugiere normalizar preguntar el pronombre a las personas con las que vamos a tratar, con la misma naturalidad con la que preguntamos su nombre. Y, aunque el castellano no reconoce el uso de la “*e*” para referirse a las personas no binarias, ni se recomienda su uso como lenguaje inclusivo para referirse a todas las identidades de género, debemos

respetar por encima de cualquier directriz a la persona y mostrar una actitud abierta para incorporar el pronombre "elle" o la terminación "e", cuando hablemos con una persona no binaria que así nos los indique, sin imponerle ninguna otra expresión. Así mismo, siempre que en formularios o documentos, deba especificarse el género se incluirán las categorías: a) *masculino*, b) *femenino* y c) *no binario*.

Es fundamental utilizar un lenguaje que refleje la diversidad sexual de forma precisa y respetuosa.

1. Evitar suposiciones heteronormativas: no asumir que todas las personas son heterosexuales o que la heterosexualidad es la norma.
2. Terminología adecuada para referirse a orientación sexual: este término es preferible a "preferencia sexual", ya que "preferencia" implica una elección voluntaria, mientras que la orientación sexual no es una elección.
3. Uso de adjetivos en lugar de sustantivos: es recomendable utilizar adjetivos para describir la orientación sexual, evitando sustantivos que puedan deshumanizar. Por ejemplo, utilizar "persona lesbiana" en lugar de "lesbiana" o "individuo gay" en lugar de "gay". También se debe, evitar términos despectivos o anticuados, por ejemplo, "homosexual" como sustantivo; es preferible "persona homosexual" o "individuo homosexual" y evitar términos peyorativos o jerga que puedan resultar ofensivos.
4. Reconocer y respetar la autoidentificación: es esencial respetar cómo las personas se identifican a sí mismas. Si alguien se identifica como bisexual, pansexual, queer u otra orientación, utilice el término que la persona prefiera. En suma, en la utilización de formularios, encuestas y más pruebas de estilos, se debe añadir diferentes casillas, y dentro de dichas casilla implementar "otra"
5. Considerar la interseccionalidad: la orientación sexual es solo una faceta de la identidad de una persona. Considerar también otros aspectos como la raza, etnia, género, edad, estatus socioeconómico y discapacidad es clave para evitar generalizaciones o estereotipos.
6. Ser consciente del contexto cultural y temporal: el lenguaje evoluciona y varía según el contexto cultural, se debe estar actualizado a las preferencias terminológicas actuales y respetar las variaciones culturales en la autoidentificación y expresión de la orientación sexual.

3.2 Recomendaciones para referirnos a la identidad racial y étnica

El lenguaje que utilizamos para describir la identidad racial y étnica es fundamental para promover la inclusión y el respeto. Para ello se pueden seguir las siguientes recomendaciones para referirse a estos grupos de manera adecuada y sin sesgos.

1. Uso de términos específicos y actualizados: es esencial emplear términos que reflejen con precisión la identidad de las personas y que estén actualizados según las preferencias actuales de los grupos mencionados. Las denominaciones pueden evolucionar con el tiempo debido a cambios socioculturales y a las preferencias individuales. Por ejemplo, es preferible preguntar a las personas cómo desean ser identificadas y utilizar esos términos en consecuencia. Por ejemplo, "el estudiante se identifica como latino" en vez de "el estudiante se identifica como hispano".

2. Evitar generalizaciones y estereotipos: al describir a individuos o grupos, es importante evitar generalizaciones que puedan perpetuar estereotipos. En lugar de hacer afirmaciones amplias sobre un grupo étnico o racial, es recomendable centrarse en las experiencias individuales y proporcionar información específica y contextualizada. Por ejemplo, "Carlos es un hombre afrodescendiente que disfruta de la música jazz" en vez de "las personas afrodescendientes siempre disfrutaban de la música jazz".

3. Uso de mayúsculas: escribir con mayúscula los nombres de grupos raciales y étnicos (como "Negro", "Indígena", "Asiático") para mostrar respeto hacia su identidad cultural. Usar la mayúscula les da importancia y reconocimiento. Por ejemplo, "el ponente Negro habló sobre la historia de los pueblos africanos" en vez de "el ponente negro habló sobre la historia de los pueblos africanos."

Sin embargo, en algunos casos puede no ser necesaria, dependiendo del contexto y las preferencias del grupo o la persona. Lo más importante es siempre preguntar cómo prefieren ser identificados para ser respetuosos. Es una manera de usar un lenguaje que respete y valore la diversidad.

4. Uso de términos inclusivos y respetuosos: se debe evitar términos obsoletos o que puedan tener connotaciones negativas. Por ejemplo, en lugar de utilizar términos desactualizados, es preferible emplear las denominaciones actuales aceptadas por los propios grupos. Por ejemplo, "la universidad fomenta la inserción para estudiantes latinos y latinas" en vez de "La universidad fomenta la inserción para estudiantes latinos".

5. Sensibilidad hacia las identidades múltiples: reconocer que las personas pueden identificarse con múltiples grupos raciales o étnicos es crucial. En tales casos, es apropiado reflejar todas las identidades mencionadas por la persona, evitando asumir una única categoría. Por ejemplo, "Ana se identifica como blanca y afrodescendiente" en vez de "Ana se identifica solo como blanca".

3.3 Recomendaciones para referirnos a estados socioeconómicos

El estado socioeconómico abarca diversos factores, incluyendo ingresos, nivel educativo, ocupación y percepciones subjetivas de estatus social y clase. Es esencial utilizar un lenguaje preciso y respetuoso al referirse a estos aspectos para evitar perpetuar estereotipos o prejuicios.

1. Evitar términos peyorativos o estigmatizantes: es importante no usar expresiones ofensivas o que perpetúen estereotipos negativos sobre las personas en determinadas situaciones económicas. Por ejemplo, evitar términos como "pobre", "desfavorecido" o "necesitado", ya que pueden tener connotaciones despectivas. En su lugar, es preferible utilizar expresiones más neutrales y respetuosas, como "personas con bajos ingresos" o "personas en situación de vulnerabilidad económica".

2. Enfatizar la temporalidad de la situación: reconocer que la situación socioeconómica de una persona puede ser temporal ayuda a evitar la estigmatización. Por ejemplo, en lugar de referirse a alguien como "desempleado", es más adecuado decir "persona que actualmente está sin empleo" o "persona en búsqueda activa de empleo". Esto reconoce que la falta de empleo es una circunstancia temporal y no una característica inherente de la persona.

3. Evitar atribuir características personales basadas en la situación económica: es crucial no asociar la situación económica de una persona con su carácter, habilidades o valores. Por ejemplo, evitar suposiciones como que las personas con altos ingresos son más trabajadoras o que las personas con bajos ingresos son menos educadas.

4. Ser específico y contextualizar cuando sea relevante: al mencionar la situación socioeconómica, debe ser relevante para el contexto y que proporcione detalles específicos. Por ejemplo, en lugar de decir "la comunidad pobre", podría ser más informativo y respetuoso decir "la comunidad con una tasa de desempleo del 20%". Esto proporciona una imagen más precisa y evita generalizaciones.

5. Utilizar términos que empoderen y reconozcan la dignidad de las personas: el lenguaje que utilizamos debe reflejar el respeto y la dignidad inherente de todas las personas, independientemente de su situación económica. Por ejemplo, en lugar de "personas sin hogar", podría utilizarse "personas sin vivienda permanente".

6. Evitar el uso de eufemismos innecesarios: si bien es importante ser respetuoso, también es crucial ser claro y directo. El uso de eufemismos puede minimizar la realidad de las situaciones socioeconómicas y restar importancia a los desafíos que enfrentan las personas. Por ejemplo, en lugar de "personas menos afortunadas", es más adecuado decir "personas en situación de pobreza".

CAPÍTULO IV: Disposición final

Las indicaciones de esta guía, así como el uso en general del lenguaje igualitario, deberá ser aplicado en la elaboración de documentos dentro de la universidad, especialmente en formularios, matriculas, tribunales de trabajo fin de título, reuniones, etc. Así como, los títulos o certificados, que se adecuarán al género de las personas que lo obtengan.

Esta guía se encuentra recogida dentro del Plan de Igualdad 2023-2027 (Acción 2) y firmada dentro de este plan de la Universidad Fernando Pessoa Canarias.

Se revisará la guía periódicamente, al menos cada dos años, para adecuarla a la realidad social de cada momento.

REFERENCIAS

Guía de estilo sobre discapacidad para profesionales de los medios de comunicación. ILUNION Comunicación Social (2019). Real Patronato sobre Discapacidad.

Guía para el uso de un lenguaje inclusivo al género. ONU Mujeres.
<https://authoring.prod.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Gender-inclusive%20language/Guidelines-on-gender-inclusive-language-es.pdf>

Guía de lenguaje inclusivo del CEP-PIE. [Guía-lenguaje-inclusivo-CEP-PIE.docx.pdf](#)

Normas de estilo aplicables a la terminología apropiada para referirse a las personas con discapacidad. CERMI.
[https://www.cermimadrid.org/sites/default/files/normas de estilo terminologia - cermi comunidad de madrid.pdf](https://www.cermimadrid.org/sites/default/files/normas%20de%20estilo%20terminologia%20-%20cermi%20comunidad%20de%20madrid.pdf)

Orientaciones sobre uso no sexista del lenguaje administrativo. Instituto Canario de la Mujer (2007). Consejería de Empleo y Asuntos Sociales Gobierno de Canarias 2ª edición.

Asociación Americana de Psicología. (2023.). *Lenguaje sin prejuicios*. APA.org.es.
<https://apa.org.es/apa-pautas-de-estilo-y-gramatica/lenguaje-sin-prejuicios/>