



UNIVERSIDAD
**FERNANDO
PESSOA**
CANARIAS
Scientia et Audacia

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

Elaborada por la Comisión de Igualdad.

Julio, 2022

ÍNDICE

PREÁMBULO	2
CAPÍTULO I: Redacción con sensibilidad de género	3
Expresiones neutrales en términos de género	3
Cambiar la estructura de una frase	4
Desdoblamiento femenino y masculino	5
Uso de barras oblicuas	5
CAPÍTULO II: Recomendaciones para referirnos a la discapacidad	6
CAPÍTULO III: Lenguaje y discriminaciones	8
CAPÍTULO IV: Disposición final	10
REFERENCIAS	11

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, no solo como elemento para la transmisión de información, sino también, 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 en la comunicación, confundiendo a la sociedad con imágenes negativas de ciertos colectivos, como la personas con discapacidad. 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.

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 y que, por consiguiente, 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 **@** rompe con las reglas gramaticales del idioma, es impronunciable y causa problemas en los lectores de pantalla de las personas invidentes, por lo que no se recomienda en ningún caso.

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 buscar modificar una frase u oración 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*”; o en lugar de “*premio al mejor docente*”, emplear “*premio mejor docente*”.

Desdoblamiento femenino y masculino

Si no es posible utilizar un término genérico no sexista, es preferible usar el desdoblamiento en lugar del 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 lo recogen numerosas asociaciones y el manual de normas de estilo del CERMI (Comité de Entidades Representantes de Personas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid).

Debemos, por tanto, 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 os distintos colectivos de personas con discapacidad consideran que, pese a que puede parecer redundante, 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, tal como ocurre en el siguiente titular: “*El miedo ante el contagio provoca psicosis en nuestra vida cotidiana*” o 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 pone el foco en los recursos

necesarios para responder a las necesidades de este alumnado, sin entrar en un trato discriminatorio hacía el mismo.

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 sobregeneralizaciones 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*”.

Del mismo modo, con las personas 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 lo 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.*

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.

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

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.