

”

GUÍA PRÁCTICA DE LENGUAJE INCLUSIVO

MÁS INFORMACIÓN EN
WWW.CHRYSALLIS.ORG.ES



Chrysallis
Asociación de Familias de Menores Trans*

<https://chrysalis.org.es>

contacto@chrysalis.org.es

Autoras:

Ana Valenzuela Sanz y Carola Alonso Vinués

Febrero de 2020

Presentación

El lenguaje no es una simple herramienta mediante la cual expresar y comunicar nuestros pensamientos. El lenguaje es la forma en la que construimos nuestro pensamiento, y, por tanto, a través de él entendemos el mundo y construimos nuestra cultura.

Mediante el uso de determinadas palabras o la omisión de estas para definir o dirigirnos a ciertos colectivos, estamos invisibilizando su existencia o, al contrario, potenciando y dando valor a otros... El uso del masculino genérico es una prueba de ello; invisibiliza a la mujer y a las personas no binarias reconociendo y visibilizando únicamente al hombre y su papel en la sociedad.

Chrysallis AFMT crea esta guía práctica de bolsillo, ante su compromiso con la igualdad entre todas las personas, el reconocimiento de todas las identidades y la firme creencia en la diversidad, el respeto a la individualidad, y el reconocimiento del valor propio de cada persona.

Aquí encontraremos una forma fácil de realizar una reflexión consciente y crítica del lenguaje interiorizado culturalmente, que nos llevará a aprender, interiorizar y poner en práctica nuevos hábitos verbales, que nos ayudarán a expresarnos de forma igualitaria y no excluyente.

Introducción

Siendo conscientes de las numerosas críticas negativas que conlleva el uso del lenguaje inclusivo en sus diferentes formas de expresión desde algunas personas y espacios conservadores, hacemos nuestras las palabras de la experta filóloga Eulalia Lledó; “La lengua no opina, no es sexista. La lengua permite decir lo que quieres decir y por tanto no expulsa a nadie. La lengua es un espacio de libertad y te deja decir lo que quieras, siendo ésta una herramienta al servicio de la humanidad y no al contrario”.

Por tanto, desde nuestro espacio de libertad y transgresión, vamos a ejercer nuestro derecho a utilizar la lengua como una herramienta creativa y provocadora, que nos lleve a conseguir uno de los objetivos perseguidos: la inclusión de todas las personas en el lenguaje.

Es importante destacar que los recursos que encontraremos en esta guía práctica, de forma mayoritaria están destinados a grupos de personas y no a personas individuales, las cuales, deben ser tratadas conforme a su identidad de género y sus capacidades, eludiendo mencionar todas aquellas características que no aportan información ni son relevantes, para conocerlas y/o describirlas,

respetando de esta manera la forma en que quieren ser reconocidas y nombradas.

En cualquier caso, destinaremos un pequeño apartado al controvertido y muy discutido desde ciertos sectores, uso de la “e” como herramienta lingüística inclusiva, que, desde hace ya varios años, se utiliza con el consenso de diversos movimientos sociales que trabajan por la igualdad y el respeto a la diversidad.

Con todos estos argumentos, nos gustaría aclarar que, aun siendo claramente el objeto de trabajo y lucha de Chrysallis el reconocimiento de derechos de la Infancia y Juventud Trans*, nos sabemos y nos entendemos como un agente social transformador y queremos poner esta herramienta al servicio de otras diversidades más allá de las de identidad sexual y de género, por lo que incluimos en esta guía tips de lenguaje inclusivo que contemplen la diversidad como un espectro más amplio, abordando otros tipos de diversidad con los que vivimos y convivimos.

Masculino genérico

A continuación, presentamos un **cuadro resumen** de posibilidades incluyentes como alternativas al uso del masculino genérico.

Sin informar del sexo	Definición	Posibilidades
Paráfrasis	Permiten referirse a grupos de personas	Ciudadanía, pueblo catalán, comunidad educativa, equipo docente
Titulación	Pueden referirse a personas o grupos y culturalmente ser masculinos, femeninos y reconocer identidades no binarias.	Dirección, presidencia, secretaría, gerencia, alcaldía, jefatura, judicatura, docencia, medicina.

Profesiones y cargos

Uso habitual	Posibilidades incluyentes
Los presidentes	La presidencia
Los profesores	El claustro El equipo docente
Los técnicos de sonido	El equipo técnico de sonido
Los fiscales	La fiscalía
Los jefes de sección	Jefatura de sección
Los abogados	La abogacía
Los jueces	La judicatura
Los médicos	El personal médico
Los pilotos y azafatas	El personal de vuelo
Los administrativos	El personal de administración
Los funcionarios	El funcionariado
Los profesores	El profesorado

Familia y entorno

Uso habitual	Posibilidades incluyentes
Los niños El niño	La infancia, la niñez La criatura
Los adolescentes	La adolescencia La juventud
Los padres	La familia
Los amigos	Las amistades
Los vecinos	La vecindad El vecindario La comunidad
Los novios	La pareja
Hijos	Descendencia
Los estudiantes Los alumnos	El estudiantado El alumnado
Los ancianos	Las personas mayores
Los hombres	La población, la humanidad, las personas, la gente

Usar la palabra persona(s)

Uso habitual	Lenguaje inclusivo
Nueve de cada diez ciudadanos respiran aire contaminado	Nueve de cada diez personas respiran aire contaminado
Todos tenemos derecho a un sistema de justicia	Todas las personas tenemos derecho a un sistema de justicia
Los asistentes obtendrán un Certificado	Todas las personas asistentes obtendrán un certificado

Usar quien(es), nadie, cada...

Uso habitual	Lenguaje inclusivo
Hay algunos que opinan...	Hay quienes opinan...
Todos los representantes recibirán una copia del Acta	Cada representante recibirá una copia del acta
Uno dijo...	Alguien dijo...
Ninguno sabía...	Nadie sabía...
Los que quieran participar en....	Quien quiera participar en....
El que suscribe	Quien suscribe

Omitir el agente

Uso habitual	Lenguaje inclusivo
Los participantes mantendrán un debate	Habrá un debate
Se recuerda a los representantes que han de presentar sus proyectos de resolución	Se recuerda que los proyectos de resolución han de presentarse
Los encuestadores llegaron a la conclusión de...	La encuesta revela la conclusión de...
Cuando el usuario solicite información...	Cuando se solicite la información...

Evitar el “todos” y “algunos”

Uso habitual	Lenguaje inclusivo
Como todos vemos...	Como vemos... Como podemos ver...
Algunos llegaron demasiado pronto a clase	Algunas personas llegaron demasiado pronto a clase

Usar el gerundio y el infinitivo

Uso habitual	Lenguaje inclusivo
Es necesario que el usuario tenga en cuenta...	Es necesario tener en cuenta...
¿Quién puede ser candidato?	¿Quién se puede presentar a la candidatura?
Si todos trabajamos con dedicación lograremos...	Trabajando con dedicación lograremos...
Es importante que los interesados acudan Personalmente	Es importante acudir personalmente

Cambiar la sintaxis de la oración

Uso habitual	Lenguaje inclusivo
Bienvenidos a clase	Os doy/damos la bienvenida
Los trabajadores propusieron soluciones alternativas	Se propusieron soluciones alternativas

Desterrando roles y estereotipos

Evitar el uso exclusivo del femenino en aquellas profesiones relacionadas social y culturalmente con la mujer

Uso habitual	Lenguaje inclusivo
Las limpiadoras	El personal de limpieza
Las cocineras	El equipo de cocina
Las secretarias	El personal de secretaría, el personal administrativo, ocupa la secretaría
Las enfermeras	Enfermería

- **Evitar** las expresiones denigrantes que son usadas en femenino con el ánimo de insultar, como, por ejemplo; “perra”, “guarra”, “vaca”, “vieja”, “histérica” ...
- **Evitar** palabras con sentido diferente y con ánimo denigrante, según se usen en femenino o en masculino, como, por ejemplo;

Cualquier: persona indeterminada

Cualquiera: mujer de mala vida

Zorra: prostituta

Zorro: hombre astuto

Lenguaje inclusivo más allá de la Identidad de Género.

Queremos sumar, desde esta Guía, otros aspectos de la diversidad humana que en los que también nos encontramos con un trato discriminatorio y además estigmatizante, hacía las personas que presentan formas diferentes o diversas de funcionar respecto a la mayoría de la población. Utilizar un lenguaje discriminatorio, dando por válidas las vivencias mayoritarias o “capacitadas”, leyendo como “discapacitadas” a las demás personas, es una forma de discriminación llamada capacitismo.

Deberíamos partir de forma genérica utilizando el término “diversidad funcional” puesto que no existe una sola persona en el mundo con, exactamente, las mismas capacidades que otra. En esa diversidad estamos todas, con nuestras maneras únicas de funcionar y relacionarnos tanto a nivel físico como sensorial, cognitivo y de desarrollo, por lo que invitamos a eliminar los términos “discapacidad” o “minusvalía”.

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.

Un aspecto muy importante a tener en cuenta es evitar las expresiones relacionadas con el sufrimiento y la enfermedad. En lugar de decir; personas que sufren Síndrome de Down, podemos decir, personas que presentan/tienen Síndrome de Down.

Un término para omitir es “normalidad”, ya que implica positividad, dando a entender que todo lo que sale de “la norma” no es bueno y se tiende a rechazar, ridiculizar y excluir.

El término “**diversidad funcional**” se propuso y empezó a utilizar en el Foro de Vida Independiente en enero de 2005. Dicho Foro es una comunidad virtual que se constituyó a mediados del 2001, como un espacio de debate a favor de los derechos humanos de las mujeres y hombres con todo tipo de diversidad funcional en España. Este término lo proponen las propias personas con diversidad funcional, lo que hace más importante hacer uso de este.

Para más información visitar su página web:
<http://forovidaindependiente.org/>

Lenguaje y discriminación

El lenguaje es una de las muchas herramientas mediante las que podemos expresar discriminación hacia ciertos colectivos minoritarios.

La forma en que nos dirigimos a un grupo o a una persona, refleja la manera en que reproducimos nuestros valores, creencias, prejuicios y estigmas interiorizados por el constructo social y cultural establecido.

Recordemos que el lenguaje no es una herramienta estanca. Por tanto, utilicémoslo como herramienta de transformación social, evitando perpetuar su uso como una forma de discriminación que fomenta el racismo, sexismo, LGTBIfobia, xenofobia, clasismo...

Una vez más, se hace necesario no adjetivar a las personas según sus distintas condiciones. Estamos haciendo referencia a expresiones como, por ejemplo; “los negros”, “los maricones”, “las bolleras”, “los moros”, “los menas”, “los pobres” ... consciente o inconscientemente, estas expresiones hacen daño y minimizan las capacidades y la valía de las personas.

Estas expresiones estigmatizan y denigran a las personas y colectivos por lo que proponemos desterrarlas absolutamente del lenguaje. Proponemos un lenguaje respetuoso, que nombre a las personas (sustantivo) y sus particularidades, si es necesario señalarlas, como adjetivo. Por ejemplo, “las personas inmigrantes”, “las personas musulmanas”, “las mujeres lesbianas”, “las personas en situación de pobreza”, “las personas trans” ... ¡Recordad que ninguna de estas condiciones define en su totalidad a la o las personas! Y no solo hay que tener cuidado con las palabras, si no con su contextualización. Por poner un ejemplo, la palabra “menas” surge del acrónimo MENA (Menor Extranjere no Acompañade). Al hablar de estos menores como “los menas” les estamos arrebatando su humanidad y, por lo tanto, suponen un blanco fácil de agresiones y vulneración de derechos. No nos cansaremos de decirlo ¡El lenguaje crea realidades!

Sustituir estos términos denigrantes y discriminatorios hacia las personas, se convierte en un ejercicio de responsabilidad para la consecución de una transformación social, que nos lleve a una sociedad respetuosa, inclusiva e igualitaria.

¿Por qué usar la “e”?

Es incuestionable, desde una mirada antropológica, histórica y sociológica la existencia de personas con identidades que no se encuentran en la polaridad “masculina/femenina”, no sintiéndose reconocidas en ninguna de las dos, en las dos al mismo tiempo o en un proceso de fluidez en diferentes momentos de su vida. Históricamente y en la actualidad, existieron y existen sociedades configuradas con una ordenación distinta y más extensa a la binaria, reconocida como “válida” y normativa actualmente en occidente.

Hay personas que no se identifican en ese espectro binario. Por tanto, existen identidades que no están contempladas por la forma lingüística utilizada.

Si entendemos que la lengua no es una herramienta estanca, sino que nos permite decir lo que queremos decir, y que además no ha de expulsar a nadie, podremos entender que las personas No Binarias, se sientan excluidas lingüísticamente si nos dirigimos a ellas usando la “a”, o, la “o”, para identificarlas.

El uso de la “e” como herramienta inclusiva, está generando un gran debate entre profesionales de la lengua e incluso, entre la ciudadanía en general, debido sobre todo al desconocimiento de las diferentes identidades y la resistencia a incluirlas en el sistema. Un sistema construido con una interesada mirada binarista, heterocentrista, cissexista y patriarcal.



¿Todos, todas, todes?

Reflexionemos...

- Si siempre usamos el “todos” para dirigirnos a un grupo de personas independientemente de que haya mayor número de mujeres y/o personas no binarias que, de hombres según nuestra mirada social, ¿por qué no usar “**todes**” y asegurarnos que todas se sienten incluidas?
- Cuando una persona No Binaria se identifica como tal, ¿por qué no dejar de guiarnos por nuestra “mirada social” y dirigirnos a ella de acuerdo con su pronombre elegido utilizando la “e” ayudando a que se sienta reconocida? Por ejemplo; ¡Hoy te encuentro **cansade**!
- Al expresar que tenemos hijos, sobrinos, primos...; ¿no estamos excluyendo a las hijas, sobrinas, primas...?, o, ¿y si entre ellas tenemos a alguna persona No Binaria? Podemos expresar que tenemos **hijes, sobrines, primes...** como forma de visibilizar a todas las personas, y no por ello estamos atentando contra el lenguaje, sino que lo estamos usando en favor del reconocimiento del derecho de estas personas a ser nombradas y reconocidas.

Glosario Básico

Binarismo de género: Clasifica a las personas en función del sexo asignado al nacer. Establece categorías excluyentes entre mujeres y hombres, dictando las características que ha de cumplir lo femenino y lo masculino

Cissexismo: Conjunto de prejuicios irracionales que considera que la identidad sexual de las personas trans* no es auténtica, o que es menos auténtica que el de las personas cissexuales.

Discriminación: Trato diferencial y perjudicial que se da a una persona o grupo de personas por motivos de raza, sexo, orientación sexo-afectiva, identidad sexual, cultura, religión, etc...

Estigma social: Rasgo, atributo o comportamiento, que hace que la persona o personas portadoras de estas características, generen socialmente una respuesta negativa, siendo vistas como inaceptables o inferiores culturalmente.

Heterocentrismo: Se refiere a la suposición de que todas las personas son heterosexuales por “naturaleza”

Identidad de género: Vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer

Igualdad de género: Establece que todas las personas son iguales en cuanto a derechos y obligaciones sin tener en cuenta su género. Se trata de un principio Constitucional

Lenguaje inclusivo: Forma de comunicación que evita expresarse invisibilizando a uno de los dos sexos o géneros establecidos socialmente.

Neutralidad de género: Movimiento a favor de que las políticas, las instituciones y el lenguaje, eludan distinguir roles según el sexo o género de las personas, como forma de evitar las diferentes formas de discriminación producidas por los roles establecidos socialmente

Patriarcado: Forma de organización social en la que a la figura del hombre se le adjudica el poder y la autoridad sobre el resto de las personas

Persona No binaria: Aquella cuya identidad sexual y/o de género no se ajusta a lo que culturalmente es entendido como hombre o mujer.

FUENTES

- Guía lenguaje inclusivo – CEP-PIE
<http://www.cep-pie.org/tag/guia-lenguaje-inclusivo/>
- Guía de Lenguaje Inclusivo de Género, Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. Gobierno de Chile.
<https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf>
- Guía de Lenguaje Inclusivo, escrita por Zasck Mascías
<https://chrysalis.org.es/lenguaje-inclusivo-guia-de-uso/>
- Foro Vida Independiente y Divertad
<http://forovidaindependiente.org/>

**¡RECORDANDO ALGUNAS FRASES
CÉLEBRES!**

“Cualquiera que sea la **libertad** por la que luchamos, debe ser una libertad basada en la **igualdad**”

-Judith Butler-

“La violencia racial, de género, sexual y otras formas de discriminación y violencia, **no pueden ser eliminadas sin cambiar la cultura**”

-Charlotte Bunch-

“Por un mundo donde seamos socialmente **iguales**, humanamente **diferentes** y totalmente **libres**”

-Rosa de Luxemburgo-



Chrysalis

Asociación de Familias
de Menores Trans*