

LENGUAJE INCLUSIVO

10MAR2021



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1 ¿QUÉ ES LA NEUTRALIDAD DE GÉNERO EN EL LENGUAJE?.....	3
2 ANTECEDENTES Y OBJETIVO.....	4
3 CONTEXTO MULTILINGÜE DEL CRG	4
4 PROBLEMAS COMUNES EN LA MAYORÍA DE LOS IDIOMAS	5
5 GUÍA ESPECÍFICA PARA EL ESPAÑOL	6
6 APROBACIÓN	10

INTRODUCCIÓN

El Centro de Regulación Genómica (CRG) es un Instituto internacional de investigación biomédica establecido en Barcelona.

El CRG recibió en el año 2013 el logo de “Excelencia en Recursos Humanos en la Investigación” de la Comisión Europea. Éste reconoce el compromiso del Instituto en el desarrollo de una estrategia de Recursos Humanos para investigadores, incluyendo el Plan de acción sobre la igualdad de género. El mismo año, la Dirección del Instituto estableció el “Comité para la Igualdad de género” con la misión de **promover las mismas oportunidades** para hombres y mujeres del CRG y **fomentar el avance de la mujer en la carrera científica**.

Dentro del Instituto, el “Comité para la igualdad de género” tiene como objetivo proporcionar un entorno de trabajo inclusivo y motivador. Cree firmemente que las oportunidades deben estar dispuestas sobre una base justa y equitativa y sin discriminación.

El “Comité para la igualdad de género” tiene también como objetivo alcanzar la igualdad de género en todo el Instituto y establecer condiciones de trabajo que permitan a todos los empleados desarrollar sus habilidades, alcanzar su máximo potencial y conseguir sus objetivos personales y profesionales.

Por tanto, el CRG se compromete y asegura que las facilidades y el apoyo están presentes para todo el personal incluyendo la formación y los cambios de política con el objetivo de hacer que el trabajo y de la vida laboral funcionen bien para todos los empleados y sus familias.

Con este propósito, el CRG publicó en el año 2020 el nuevo **Plan 2020-2023 para la Igualdad, la diversidad y la inclusión**. El plan es el resultado de la firme convicción del Instituto y del compromiso de cooperar en la creación de una sociedad justa, más tolerante e igualitaria para hombres y mujeres, que catalice su avance y desarrollo, y en el cual sus derechos fundamentales sean respetados y promovidos. Es también una respuesta a nuestro marco regulador nacional e internacional en materia de igualdad.

Uno de los ejes estratégicos de este plan aborda **la comunicación y el lenguaje** que tiene como objetivo promover una comunicación inclusiva desde el punto de vista del género. Teniendo esto en cuenta, el CRG adopta estas directrices sobre un lenguaje de género neutro que ofrece consejos prácticos en inglés, español y catalán sobre el uso de un lenguaje de género inclusivo y equitativo.

El CRG está comprometido en el uso de un lenguaje de género neutro en su comunicación tanto hablada como escrita e invitamos a toda la comunidad del CRG a contribuir a dar a conocer estas pautas y de la importancia de su uso en todas las publicaciones y comunicaciones.

1 ¿QUÉ ES EL LENGUAJE INCLUSIVO O LA NEUTRALIDAD DE GÉNERO EN EL LENGUAJE?

El lenguaje inclusivo es un término genérico que se refiere al uso de un lenguaje no sexista o un lenguaje justo. El propósito del lenguaje inclusivo es evitar la elección de palabras que puedan ser interpretadas como sesgadas, discriminatorias o degradantes implicando esto que un sexo o género social sea la norma. Utilizar un lenguaje justo en el uso del género e inclusivo también ayuda a reducir los estereotipos, promueve el cambio social y contribuye a alcanzar la igualdad de género.

El lenguaje de género neutro o género inclusivo es más que una cuestión de ser políticamente correcto. El lenguaje refleja e influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones.

Para tratar a todos los géneros por igual, los esfuerzos utilizados desde los años 80 para proponer un uso del lenguaje con género neutro, justo, no sexista, para que ningún género sea privilegiado y no se perpetúen los prejuicios contra ningún género.

Como parte de estos esfuerzos, durante la última década, han sido desarrolladas diversas pautas y han sido implementadas a nivel nacional e internacional. Instituciones europeas e internacionales (como las Naciones Unidas, la Organización mundial de la salud, la Organización Internacional del Trabajo, el Parlamento Europeo y la Comisión Europea) asociaciones profesionales, universidades, principales agencias de noticias y publicaciones han adoptado medidas para un uso no sexista del lenguaje ya sea en documentos independientes, como recomendaciones específicas incluidas en sus guías de estilo o tendencia. En la Unión Europea muchos estados miembros también han debatido las políticas lingüísticas y han propuesto dichas directrices a distintos niveles.

2 ANTECEDENTES Y OBJETIVO

Utilizar el lenguaje de género inclusivo significa hablar y escribir de una forma que no discrimine un sexo en particular, género social o identidad de género y que no perpetúe estereotipos. Dado el papel clave del lenguaje en la configuración de las actitudes culturales y sociales, utilizar un lenguaje de género inclusivo es una forma potente de promover la igualdad de género y erradicar los prejuicios de género.

Los recursos aquí proporcionados están enfocados para ayudar al personal del CRG a comunicarse de una forma no sexista e inclusiva en inglés, español y catalán.

El propósito de estas directrices no es limitar a los autores del CRG a seguir un conjunto obligatorio de normas, sino más bien para alentar a nuestro personal a que preste la debida atención al tema de la sensibilidad del género en el lenguaje siempre que se comuniquen.

Estas pautas incluyen ciertas recomendaciones para ayudar al personal del CRG a utilizar un lenguaje de género inclusivo en cualquier tipo de comunicación oral o escrita, formal o informal, dirigido a un público interno o externo.

Las recomendaciones y recursos aquí proporcionados serán revisados y actualizados para reflejar nuevos comentarios, sugerencias y cambios en el uso del lenguaje.

3 CONTEXTO MULTILINGÜE DEL CRG

En el entorno multilingüe del CRG los principios de neutralidad de género en el lenguaje y el lenguaje inclusivo requiere el uso de diferentes estrategias en las lenguas más utilizadas que son: inglés, castellano y catalán dependiendo de la tipología gramatical de cada lengua.

En cuanto al género gramatical expresado en estos idiomas se puede realizar una distinción entre dos tipos de lengua y las estrategias que se acompañan para conseguir el género neutro.

-Lenguajes de género natural (como en inglés) donde los sustantivos personales son en su mayoría neutrales en cuanto al género y hay pronombres personales específicos para cada género. La tendencia general aquí es reducir tanto como sea posible el uso de términos específicos en cuanto al género. En estas lenguas, la técnica más comúnmente utilizada es la “neutralización”. Para poder evitar hacer referencias al género se pueden utilizar términos de género neutro, por ejemplo, palabras que no son de un género concreto y se refieren a personal en general sin referencia a hombres o mujeres ‘chairman’ es reemplazado por ‘chair’ o ‘chair person’, ‘policeman’ o ‘policewoman’ por ‘police officer’ (‘policía’ o ‘mujer policía’ por ‘oficial de policía’), ‘spokesman’ by ‘spokesperson’, ‘stewardess’ por ‘flight attendant’ (‘azafata’ por ‘asistente de vuelo’), ‘headmaster’ o ‘headmistress’ por ‘director’ o ‘principal’. Esta tendencia de género neutro ha llevado a la desaparición de las formas femeninas más antiguas, con la forma masculina anterior convirtiéndose en unisex (por ejemplo, ‘actor’ en lugar de ‘actress’). También se utiliza el lenguaje de género inclusivo reemplazando por ejemplo el artículo ‘él’ como referencia genérica por los términos ‘él’ o ‘ella’.

-Idiomas con género gramatical (como el español o el catalán), en los que cada sustantivo tiene un género gramatical y el género de los pronombres personales generalmente coincide con el sustantivo de referencia. Como es casi imposible desde un punto de vista léxico crear unas formas con género neutro que sean ampliamente aceptadas a partir de palabras ya existentes en esas lenguas, se han buscado y recomendado enfoques alternativos en lenguaje administrativo y político.

-Feminización (por ejemplo: el uso del término femenino correspondiente al término masculino o el uso de ambos) es un enfoque que se ha ido utilizando cada vez más en estos idiomas, sobre todo en contextos profesionales, como nombres de trabajo cuando se refieren a mujeres. Ya que la mayoría de las ocupaciones han sido por tradición gramaticalmente masculinas, con tan solo unas pocas excepciones que típicamente por tradición son femeninas como “enfermera” o “comadrona”, el sentimiento de discriminación ha sido particularmente fuerte. Por lo tanto, los equivalentes femeninos empezaron a crearse y a usarse cada vez más para prácticamente todas las funciones del género masculino (‘presidenta’, ‘senadora’, ‘assessora’, etc.). También reemplazar el genérico masculino por formas dobles para referentes específicos (todos los investigadores y todas las investigadoras) han ganado aceptación en muchos idiomas. Por lo tanto, el uso del término genérico masculino ya no constituye la práctica absoluta.

4 PROBLEMAS COMUNES EN LA MAYORÍA DE LOS IDIOMAS

Aunque la forma específica de evitar el lenguaje sexista varía de una lengua a otra, un gran número de los siguientes problemas son comunes en la mayoría de los idiomas.

I-USO GENÉRICO DEL MASCULINO

El convenio gramatical tradicional en la mayoría de los idiomas es que para grupos que combinan ambos sexos, el género masculino es utilizado como forma ‘inclusiva’ o ‘genérica’, mientras que el femenino es “exclusivo”, por ejemplo, al referirse sólo a mujeres. Este genérico o uso neutro del género masculino ha sido percibido a menudo como una discriminación contra las mujeres.

La mayoría de géneros gramaticales de los idiomas han desarrollado sus propias estrategias para evitar dicho uso genérico. Las estrategias más relevantes se describen en las instrucciones específicas al final de este folleto. Las soluciones combinadas en un texto del tipo él/ella deben evitarse.

Además, el uso en muchos idiomas de la palabra ‘hombre’ en una amplia gama de expresiones idiomáticas que se refieren a ambos (hombres y mujeres) deberían ser descartados. Con una mayor conciencia tales expresiones generalmente pueden volverse neutrales en cuanto al género.

Combinando varias estrategias (ver en instrucciones) debería ser posible en la mayoría de los casos aplicar el principio de neutralidad de género y equidad en los textos del CRG.

II-NOMBRE DE PROFESIONES Y FUNCIONES

Cuando nos referimos a funciones en los textos del CRG, los términos genéricos son utilizados en lenguaje y género natural y en idiomas sin género, mientras que la forma masculina puede ser utilizada a modo de excepción en el género gramatical (por ejemplo: ‘cada investigador principal tiene su propio laboratorio’).

Si el género de la persona es relevante para lo que se quiere destacar, o cuando nos referimos a personas individuales, se debe utilizar el término específico de su género, en concreto el género gramatical del idioma (por ejemplo: ‘la jefa del grupo de investigación X’). En líneas generales, los deseos de la propia persona sobre cómo desea que se haga referencia a ella, deberá ser respetado. Tal vez esto surja en el documento más adelante, pero cuando nos referimos a una persona, por ejemplo, en una nota de prensa, deberíamos decir ‘el grupo de Michael Johns descubrió... Michael/Sarah han estado estudiando XXX’ y no ‘el grupo de Michael Johns descubrió... él/ella han estado estudiando XXX’. Es más inclusivo simplemente utilizar los nombres que los pronombres él/ella.

Los anuncios de vacantes deben redactarse de manera inclusiva en cuanto al género para animar a los candidatos tanto hombres como mujeres a presentarse.

III-USO DE TITULOS

En algunos idiomas como el castellano y el catalán los títulos como ‘Señora’ o ‘Señorita’, ‘Senyora’ o ‘Senyoreta’ originariamente indicaban el estado civil de la mujer a la que se aplica el título. Esto ha cambiado con los años y el uso de estos tratamientos ya no refleja dicho estado. La práctica administrativa sigue esta tendencia. El trato de ‘Señorita’ está siendo progresivamente eliminado en los formularios administrativos en algunos países, dejando solo la elección entre ‘Señora’ y ‘Señor’.

5 GUÍA ESPECÍFICA PARA EL ESPAÑOL

En español, el género gramatical se manifiesta en los sustantivos, adjetivos, artículos y algunos pronombres. En los sustantivos y adjetivos existe únicamente el morfema de género masculino y el de género femenino. El género neutro se ha conservado en unas pocas palabras, como *aquello, eso, esto, ello, alguien, algo y lo*.

Es importante no confundir el *género gramatical* (categoría que se aplica a las palabras), el *género como constructo sociocultural* (roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para los seres humanos de cada sexo) y el *sexo biológico* (rasgo biológico propio de los seres vivos).

En español hay distintos mecanismos para marcar el género gramatical y el sexo biológico: a) terminaciones (*chica/-o*), b) oposición de palabras (*padre-madre*) y c) el determinante con los sustantivos comunes en cuanto al género (*el/la estudiante, este/esta representante*). También hay palabras específicas (sustantivos epicenos) que tienen un solo género gramatical y designan a todas las personas independientemente del sexo biológico (*la víctima, la persona*).

Los principales retos del español para una comunicación inclusiva en cuanto al género son la confusión entre género gramatical, género sociocultural y sexo biológico, el nivel de conocimiento de los recursos que ofrece la propia lengua para hacer un uso inclusivo dentro de la norma y las asociaciones peyorativas que han heredado del sexismo social algunos equivalentes femeninos.

Es importante usar el lenguaje no sexista: visibiliza a las mujeres y rompe los estereotipos que fomentan la desigualdad. Es un gesto que nos ayudará a construir un mundo más justo e igualitario.

EMPLEAR PARES DE FEMENINO Y MASCULINO (DESDOBLAMIENTO)

Cuando las exigencias del texto o la falta de una palabra o expresión que defina aquello que queremos expresar no nos permite usar formas genéricas, podemos optar por el desdoblamiento. Este consiste en utilizar la versión femenina y masculina de la misma palabra. La referencia a ambos sexos se puede hacer de dos maneras: con las formas enteras y con las formas abreviadas. Como estrategia puede utilizarse cuando se quiere hacer visibles tanto a mujeres como a hombres. No obstante, se recomienda no abusar de él, porque puede dificultar la lectura, crear incoherencias o restar precisión al texto.

En cuanto al orden de los pares, se puede seguir el orden alfabético o ir alternando el orden en que aparecen una y otra forma. En caso de alternar el orden, hay que tener cuidado, sobre todo cuando la alternancia pueda opacar el sentido del texto, crear confusión o dificultar la lectura.

Ejemplos:

- Los niños y las niñas deben asistir a la primera clase con sus padres.
- El tribunal está integrado por jueces y juezas de distintos países.
- Señoras delegadas, señores delegados: ... [como saludo inicial en una intervención oral]
- Los candidatos y las candidatas al puesto deberán presentar su solicitud antes del 2 de mayo.

EMPLEAR ESTRATEGIAS TIPOGRÁFICAS

Es posible utilizar la barra [/] o los paréntesis [()] para explicitar el femenino, por ejemplo, cuando se mencionan cargos sin hacer referencia a la persona que pueda ocuparlos en un momento dado. Si bien se trata de un recurso útil, se recomienda no abusar de él porque puede sobrecargar el texto y dificultar la lectura, ya que deberá duplicarse la coordinación en todos los casos.

Ejemplos:

- El/La Director/a se ocupará de coordinar la campaña de promoción.
- El informe deberá presentarse al (a la) Auditor(a) para que lo certifique.

EMPLEAR SUSTANTIVOS COLECTIVOS Y OTRAS ESTRUCTURAS GENÉRICAS

Cuando no sea necesario mencionar un cargo u ocupación haciendo referencia a las personas, se puede utilizar el grupo, la institución, el órgano o la función que representan mediante:

- un sustantivo colectivo (ejemplo: los vicepresidentes - la vicepresidencia)
- estructuras con “la comunidad” y “el cuerpo de”
- procesos en lugar de personas (ejemplo: el evaluador - la evaluación)

Menos inclusivo:

Los funcionarios
Los trabajadores/los empleados
Los alumnos
Los docentes
Los científicos
Los diplomáticos
Los investigadores
Los presidentes

Más inclusivo:

El funcionariado
El personal
El alumnado
El cuerpo docente
La comunidad científica
El cuerpo diplomático
El equipo de investigación
La presidencia

Los jueces	El poder judicial, la magistratura, la judicatura
Los miembros de la comisión	La comisión
Los directores ejecutivos	La dirección ejecutiva
Los auditores	La auditoría

EMPLEAR SUSTANTIVOS COLECTIVOS PARA REFERIRNOS A CONJUNTOS DE PERSONAS

Menos inclusivo:

Los ciudadanos _____
 Los jóvenes
 Los hombres/el hombre
 Los niños
 Los mexicanos

Más inclusivo:

La ciudadanía _____
 La juventud / la gente joven
 La humanidad/las personas
 La infancia
 La población mexicana/el pueblo mexicano

OMITIR EL DETERMINANTE ANTE SUSTANTIVOS COMUNES EN CUANTO AL GÉNERO

Menos inclusivo:

Acudieron algunos periodistas de distintos medios
 Estuvieron presentes en la reunión los representantes de muchos colectivos

Más inclusivo:

Acudieron periodistas de distintos medios
 Había representantes de muchos colectivos en la reunión

EMPLEAR LA PALABRA PERSONA

Menos inclusivo:

Nueve de cada diez ciudadanos respiran aire contaminado.
 Todos tienen derecho a un sistema de justicia.

Más inclusivo:

Nueve de cada diez personas respiran aire contaminado.
 Todas las personas tienen derecho a un sistema de justicia.

EMPLEAR EL PRONOMBRE RELATIVO “QUIENES”, LOS PRONOMBRES INDEFINIDOS “ALGUIEN”, “NADIE” Y “CUALQUIERA” Y EL ADJETIVO INDEFINIDO “CADA” SEGUIDO DE SUSTANTIVO COMÚN EN CUANTO AL GÉNERO

Menos inclusivo:

Los trabajadores _____ que quieran pedir una ayuda para estudios externos pueden ponerse en contacto con la administración.
 Se dará prioridad a los (candidatos) que tengan conocimientos de gestión.
 Algunos opinan que...
 Ninguno/ningún alumno sabía...
 Uno dijo que...
 Todos pueden asistir a la sesión.
 Todos los representantes recibirán una copia de la presentación.

Más inclusivo:

Quien quiera pedir una ayuda para estudios externos puede ponerse en contacto con la administración.
 Se dará prioridad a quienes tengan conocimientos de gestión.
 Hay quienes opinan que...
 Nadie sabía...
 Alguien dijo que...
 Cualquiera puede asistir a la sesión.
 Cada representante recibirá una copia de la presentación.

EMPLEAR ADJETIVOS SIN MARCA DE GÉNERO EN LUGAR DE SUSTANTIVOS

Menos inclusivo:

El desempleo entre los jóvenes
La revuelta de los estudiantes
Los problemas de los vecinos

Más inclusivo:

El desempleo juvenil
La revuelta estudiantil
Los problemas vecinales

EMPLEAR CONSTRUCCIONES CON “SE” IMPERSONAL (“SE RECOMIENDA”), DE PASIVA REFLEJA (“SE DEBATIRÁ”) O DE PASIVA PERIFRÁSTICA (“SE VA A ELEGIR”)

Menos inclusivo:

Lugar donde fue inscrito
Cuando un orador pida una votación, habrá que...
Los interesados deben presentar el formulario en la oficina...
Los representantes procederán a votar...
Los encuestadores llegaron a la conclusión de que...

Más inclusivo:

Lugar donde se inscribió
Cuando se pida una votación, habrá qué...
El formulario se debe presentar en la oficina...
Se procederá a votar...
Con la encuesta se llegó a la conclusión de que...

OMITIR EL AGENTE

Menos inclusivo:

Los participantes mantendrán un debate.
Se recuerda a los representantes que los proyectos de resolución deben presentarse con antelación suficiente.

Más inclusivo:

Habrá un debate.
Se recuerda que los proyectos de resolución deben presentarse con antelación suficiente.

EMPLEAR EL INFINITIVO Y EL GERUNDIO

Menos inclusivo:

Es necesario que el usuario tenga una cuenta para acceder al portal/el usuario debe tener una cuenta...
¿Quién puede ser candidato?
Si todos trabajamos con dedicación, alcanzaremos más metas.

Más inclusivo:

Es necesario tener una cuenta para acceder al portal.
¿Quién puede presentarse [al cargo/a la vacante/etc.]?
Trabajando con dedicación, alcanzaremos más metas.

EMPLEAR LAS FORMAS DE TRATAMIENTO ADECUADAS

Al dirigirnos o referirnos a alguien, conviene utilizar las formas de tratamiento (título de cortesía), el pronombre personal y los adjetivos que concuerden con su género.

Además, debemos ser coherentes al referirnos a hombres y mujeres: si mencionamos a los hombres por su nombre, apellido, tratamiento o profesión, por ejemplo, deberíamos hacer lo mismo con las mujeres.

Menos inclusivo:

El profesor Gómez (profesión y apellido para referirse a un hombre) y Alicia (nombre de pila para referirse a una mujer) vendrán al almuerzo

Más inclusivo:

El profesor Gómez y la ingeniera Torres vendrán al almuerzo (profesión y apellido en ambos casos).

Se recomienda usar *Sr.* Para un hombre y *Sra.* para una mujer, y evitar el uso de *Srta.* como forma de tratamiento de las mujeres, excepto si se sabe que la persona a la que nos referimos desea específicamente que usemos dicha forma de tratamiento. El uso generalizado de *Sra.* evita explicitar el estado civil de las mujeres de forma innecesaria.

EVITAR EXPRESIONES CON CONNOTACIONES NEGATIVAS

Algunas expresiones tienen una connotación negativa que nace de una concepción estereotipada de las características de los géneros, por lo que se recomienda evitarlas.

Ejemplos:

- *Los hombres no lloran.*
- *Actúa como una niña.*
- *Se comporta como un hombre/como una señorita.*
Es fuerte como un hombre.

EVITAR EXPRESIONES QUE PERPETÚAN ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Hay expresiones que perpetúan estereotipos sobre los roles socialmente asignados a los géneros, por lo que se recomienda evitarlas.

Menos inclusivo:

Enfermeras y médicos participaron en la huelga del sector.
Lo invitamos a acudir con su esposa al acto.
Los hombres/ayudan/colaboran en la casa.

Más inclusivo:

El personal sanitario participó en la huelga del sector.
Le invitamos a acudir con su pareja al acto.
Los hombres hacen tareas domésticas.

6 APROBACIÓN

Este documento ha sido redactado y aprobado por:

Owner	Head of Communication & PR
Code	MAN-COM-003
Version	V0 10/03/2021
Track Changes	V0_Creation
Approved by	Head of Communication & PR
Related doc.	Plan 2020-2023 para la Igualdad, la diversidad y la inclusión