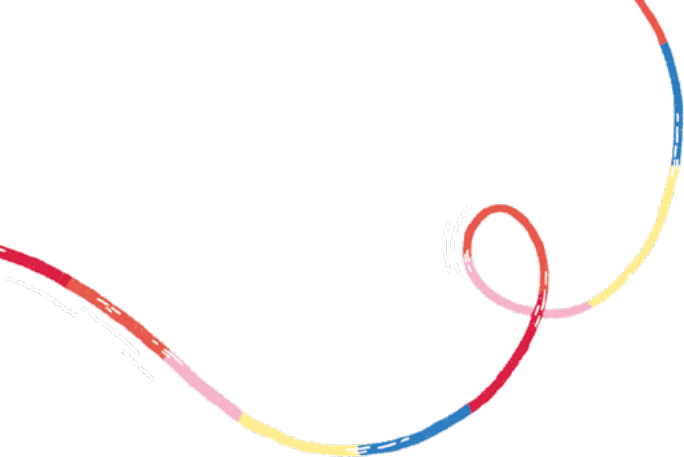


An illustration on a dark purple background showing four people of different ages and ethnicities playing a game. They are each holding a white cup with a string tied around it. The string is colorful (red, yellow, blue) and loops through the air. The people are: a young woman with yellow hair and a red top at the top left; a woman with red hair and a pink top at the top right; an older woman with a red headscarf and glasses at the bottom left; and a young man with blue hair and a yellow sweater at the bottom right.

GUÍA PARA UN USO INCLUSIVO DEL CASTELLANO

araba ✓ álava

**Edición**

Diputación Foral de Álava

Redacción

June Fernández

Ilustración y diseño

Janire Orduna Díaz

Fecha

Septiembre de 2024

araba  álava
foru aldundia diputación foral

GUÍA PARA UN USO INCLUSIVO DEL CASTELLANO



Introducción

La Diputación Foral de Álava cuenta con un recorrido importante en la aplicación de un uso no sexista del lenguaje, entendido como aquél que visibiliza a las mujeres, evita sesgos androcéntricos y rompe con imaginarios estereotipados. Las leyes de igualdad convirtieron este principio en obligación para las administraciones públicas y, a raíz de ello, nuestra institución elaboró en 2011 una guía para el uso no sexista del lenguaje, así como recomendaciones prácticas para su aplicación.

Sin embargo, seguimos asistiendo a cuestionamientos y ridiculizaciones constantes a estos usos en diversos ámbitos. Pese a las críticas negativas que hablan de fórmulas repetitivas, farragosas o atentados contra las normas del castellano, es importante subrayar que es posible conciliar el uso no sexista con un estilo comunicativo correcto y directo.

Por otro lado, en las últimas décadas han emergido nuevas necesidades sociales que nos llevan a ampliar el concepto de comunicación inclusiva. Una de ellas es la visibilización de personas que se identifican como no binarias y que, por tanto, no se ven incluidas en una lengua castellana que solo tiene dos géneros gramaticales, masculino y femenino (por ejemplo, "junteras y junteros").

También es igualmente importante tener en cuenta el principio de integración de la perspectiva intersec-

cional y las situaciones de discriminación múltiple que recoge el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. Ello supone atender a las pautas que entidades o asociaciones de distintos colectivos históricamente discriminados nos dan para no alimentar a través de la comunicación sistemas de poder relacionados con el racismo, el capacitismo, la discriminación por edad, por orientación sexual o identidad de género, los cuales se interrelacionan entre sí.

Recordemos que es un derecho de la ciudadanía verse reflejada en la comunicación institucional para que pueda acceder a servicios y ejercer la participación social en condiciones de igualdad; de lo contrario, estaremos incurriendo en discriminación indirecta.

En esta nueva guía actualizada nos vamos a ceñir al uso del lenguaje, pero este es solo un elemento más de otros tantos que intervienen en cómo la ciudadanía va a decodificar nuestros mensajes: cuidemos los protagonismos, las imágenes, los enfoques... Te animamos a seguir formándote pero, mientras tanto, aquí recogemos algunas recomendaciones clave que pretenden ir más allá de las pautas habituales de lenguaje no sexista.



1

Estrategias para evitar el uso del masculino como genérico **8**

1.1	UTILIZAR TÉRMINOS ABSTRACTOS Y GENÉRICOS UNIVERSALES	10
1.2	CAMBIAR EL SUJETO A “PERSONAS” U OTROS SUSTANTIVOS EN FEMENINO	11
1.3	FORMAS DOBLES	12
1.4	OTRAS ESTRATEGIAS PARA EVITAR MARCAS DE GÉNERO	14
1.5	FEMENINO COMO GENÉRICO	16
1.6	ALTERNAR GÉNEROS GRAMATICALES	17
1.7	EL TERCER GÉNERO	18

2

Claves para nombrar a las personas de forma igualitaria y respetuosa **20**

ÍNDICE

3

Claves para un uso realmente inclusivo del lenguaje **24**

- 3.1 DIVERSIDAD SEXUAL, DE GÉNERO Y FAMILIAR 28
- 3.2 DIVERSIDAD RACIAL Y CULTURAL 31
- 3.3 DIVERSIDAD FUNCIONAL, INTELECTUAL Y PSICOSOCIAL 34
- 3.4 DIVERSIDAD ETARIA O GENERACIONAL 37

4

Glosario **38**

5

Bibliografía para seguir profundizando **46**



Estrategias para evitar el uso del masculino como genérico

El uso inclusivo del lenguaje va más allá del “todas y todos”. Aún así, sabemos que una de las cuestiones que más quebraderos de cabeza cotidianos da es cómo evitar el uso del masculino como genérico.

Para empezar, **hemos de desterrar completamente el uso del término “hombre” en un sentido universal** (“el hombre prehistórico”, “llegada del hombre a la luna”), porque oculta o desdibuja la presencia, las aportaciones y el protagonismo de las mujeres en la sociedad.

Es importante tomar conciencia de que el lenguaje es un vehículo más para potenciar la visibilidad de las mujeres y de las personas no binarias. Ya sabemos que lo que no se nombra no existe y, en consecuencia, que cuando hablamos en masculino estamos reforzando un imaginario en el que el hombre sigue siendo el sujeto de referencia.

Además, el doble uso del masculino como específico para los hombres y como supuestamente inclusivo para todas las personas introduce ambigüedad en el mensaje en perjuicio de las mujeres, que tendrán que decidir si están o no incluidas.

No hay una receta única: cuantas más estrategias conozcamos y más las combinemos, podremos emplearlas con soltura, naturalidad y adaptándonos a distintos registros de comunicación.

1.1. UTILIZAR TÉRMINOS ABSTRACTOS Y GENÉRICOS UNIVERSALES

Algunos ejemplos:	
Ciudadanos	Ciudadanía
Alumnos	Alumnado
Niños	Infancia
Profesores adjuntos	Profesorado adjunto
Funcionarios	Funcionariado



Empresarios	Empresariado
Clientes	Clientela
Premio al mejor director de teatro	Premio a la mejor dirección teatral
Los familiares	La familia
Los delegados sindicales	La representación sindical

✓ **Ventajas**

Fácil de incorporar y no redundante.

✗ **Desventajas**

Puede resultar impersonal.

➡ **Recomendado para**

Registros administrativos como órdenes, decretos, contratos...

1.2. CAMBIAR EL SUJETO A "PERSONAS" U OTROS SUSTANTIVOS EN FEMENINO

Algunos ejemplos:	
Consumidores	Personas consumidoras
Ancianos	Personas ancianas
Beneficiarios	Entidades beneficiarias
Invitados	Personas invitadas
El asesor del proyecto emitirá un informe	La persona asesora del proyecto emitirá un informe

✓ Ventajas

Fácil de incorporar. Permite concordar en femenino el resto del texto.

✗ Desventajas

Implica alargar las oraciones, por lo que no sirve cuando el espacio es reducido.

➡ Recomendado para

Todos los registros, salvo aquellos con espacio muy reducido (tablas, gráficos y formularios).

👁️ ¡Ojo con los errores de concordancia!

Son muy habituales, sobre todo en registros orales. Hay que mantener el femenino en todo el texto o discurso, mientras haga referencia al sujeto *personas*.

* Euskaltzaindia nombra a diez personas como académicos de honor.

✓ Euskaltzaindia nombra a diez personas como académicas de honor.

* Euskaltzaindia nombra a diez personas como académicas de honor. Entre ellos, a la escritora Arantxa Urretabizkaia.

✓ Euskaltzaindia nombra a diez personas como académicas de honor. Entre ellas, a la escritora Arantxa Urretabizkaia.

1.3. FORMAS DOBLES

Algunos ejemplos:	
Los junteros	Las junteras y junteros
	Los y las junteras
	Las y los junteros
	Los junteros y las junteras

Los obligados tributarios	Los y las obligadas tributarias
Estimado socio	Estimada socia, estimado socio

El orden puede alternarse, para no iniciar siempre con el masculino. También recomendamos dar mayor visibilidad al femenino a fin de contrarrestar el dominio habitual del genérico masculino, sin caer en el uso genérico del femenino. Para ello, se puede optar por diversas fórmulas:

Nombrar primero el sustantivo femenino y luego el masculino: "la formación está dirigida a diputadas y diputados".

Iniciar con el artículo determinante masculino para seguido después concordar en femenino el determinante con el sustantivo y/o con el adjetivo o participio si los hubiese, para así dotar de más presencia al género gramatical femenino: "Los y las junteras electas..."

✓ Ventajas

Ha sido una estrategia tan ridiculizada que merece legitimarla en su justa medida.

✗ Desventajas

Puede resultar cansino y no incluye a las personas no binarias.

➡ Recomendado para

Todos los registros, con moderación, salvo aquellos en los que hay limitación de espacio (tablas, gráficos y formularios).

👉 ¿Y las barras?

Solo se aceptan para documentación administrativa en la que haya limitación de espacio: formularios, impresos, fichas, escaletas... Recomendamos en esos casos poner la forma femenina primero, a fin de dotarla de mayor visibilidad, pero puede alternarse el orden también: "Propietaria/o".

1.4. OTRAS ESTRATEGIAS PARA EVITAR MARCAS DE GÉNERO

Sustituir *los que...* o *aquellos que...* por *quien* o *quienes*:

* *"Aquellos que reúnan las condiciones..."* / *"Los solicitantes de las ayudas ..."*

| ✓ *"Quienes solicitan ayudas..."*

Omitir el artículo en palabras neutras respecto del género.

| ✓ *"Teléfono de información para contribuyentes"*

Sustituir el adjetivo o participio, por la palabra *con* o el verbo *tener*, más el sustantivo correspondiente:

* *"Puestos de trabajo para titulados superiores"*

| ✓ *"Puestos de trabajo para personal con titulación superior"*

* *"Se requiere estar empadronado en el municipio"*

| ✓ *"Se requiere tener empadronamiento en el municipio"*

Sustituir los determinantes por otros sin marca de género: cada, cualquier

* *"Los solicitantes deben..."*

| ✓ *"Cada solicitante debe..."*

Eludir el sujeto sustituyéndolo por estructura *"se"*

* *"El solicitante deberá cumplimentar el impreso"*

| ✓ *"Se cumplimentará el impreso"*

Más ejemplos:	
El contribuyente es la persona o entidad que tiene la obligación de pagar un impuesto	Son contribuyentes las personas o entidades que tienen la obligación de pagar un impuesto
Contacte con nosotros	Contáctenos



Será atendido o atendida a la mayor brevedad	Le atenderemos a la mayor brevedad
Estamos orgullosos de recibir este reconocimiento	Nos enorgullece recibir este reconocimiento
Consejo de Diputados	Consejo de Gobierno
Los visitantes pueden utilizar las instalaciones de del centro deportivo por un módico precio	Puedes utilizar las instalaciones del centro deportivo por un módico precio
	Usted puede utilizar las instalaciones del centro deportivo por un módico precio
	Podemos utilizar las instalaciones del centro deportivo por un módico precio
	Al visitar el centro deportivo, se pueden utilizar sus instalaciones por un módico precio
	Cuando se visita del centro deportivo, se pueden utilizar sus instalaciones por un módico precio

✓ Ventajas

Suelen dar buen resultado en cuanto a que son fórmulas que suenan naturales y no resultan repetitivas.

✗ Desventajas

Implican un mayor esfuerzo mental que otras fórmulas; con la práctica, iremos ganando agilidad a la hora de pensar este tipo de soluciones.

➡ Recomendado para

Todos los registros.



1.5. FEMENINO COMO GENÉRICO

Algunos ejemplos:	
[En un tuit]	Orgullosas de contar con Jonatan Ruiz para la prueba piloto.
[En una nota de prensa]	Huelga de las trabajadoras de residencias.

✓ Ventajas

Se suele argumentar a su favor que todas somos personas y que es una forma de revertir la norma de que el género gramatical masculino incluye a todo el mundo pero el femenino solo sirve para nombrar a mujeres.

✗ Desventajas

Puede encontrar resistencias. Se pueden seguir inercias como que el femenino genérico no corresponda tanto a una realidad numérica como a un imaginario tradicional. Por ejemplo, decimos “los médicos y las enfermeras”, pese a que en Osakidetza hay un 65% de médicas.

➡ Recomendado para

Comunicación oral en espacios en los que la mayoría de participantes sean mujeres. Usos que denoten una acción positiva para visibilizar a las mujeres.

👉 Para seguir pensando...

¿Es adecuado utilizar el femenino como genérico para hablar de profesiones feminizadas? Solo si el ánimo es de marcar ese carácter de profesión feminizada, sí (por ejemplo, un documental sobre la lucha de las trabajadoras del hogar). En cambio, en lenguaje administrativo se utilizarán formas dobles, ya que consideramos importante visibilizar al género infrarrepresentado a fin de generar referencias positivas.

1.6. ALTERNAR GÉNEROS GRAMATICALES

Algunos ejemplos:	
[Anuncio de televisión]	Lo tiene el chef y la cartera, el pastor y la friolera, el camarero y la motera. Lo tiene la fan fervorosa y rapera hiperfamosa. El que se viste de gala y el que celebra en pijama.
[Fragmento de una novela de Belén Gopegui]	El chaval que en Gambia está buscando una película, la estudiante de una pequeña aldea china, el hombre maduro de un barrio del DF, el abuelo que escribe un blog en Rumanía, la preadolescente australiana que cuelga sus fotos cada tarde, todas esas personas conectadas ahora constan, cada una elige, cree, lo que muestra y lo que elige no mostrar.

✓ Ventajas

No resulta repetitivo ni impersonal.

✗ Desventajas

Puede dar lugar a confusiones sobre si estamos usando el femenino o el masculino de forma genérica o intencionada. Por ejemplo, si alternamos “los niños” y “las niñas” en un texto sobre infancia, puede dar a entender que hablamos de realidades diferenciadas. O si hacemos una enumeración de profesiones (el chef y la cartera) puede llevar a quebraderos de cabeza para no potenciar estereotipos.

➡ Recomendado para

Registros que permiten mayor libertad, como textos periodísticos, publicitarios, redes sociales, registros orales informales...

1.7. EL TERCER GÉNERO

Tiene dos funciones:

- **Uso específico para nombrar a las personas no binarias, ya sea a una en concreto o como colectivo:**

✓ *“Artemis López es traductore y activista no binarie”.*

✓ *“Gracias a todas, todos y todes por venir”.*

✓ Ventajas

Es una forma de incluir y visibilizar a las personas no binarias. Recomendamos afianzar su uso en marcos relativos al reconocimiento de las personas LGTBI+, como puede ser la declaración institucional del 17 de mayo, o en una reunión con representantes de colectivos por la diversidad sexual y de género.

✗ Desventajas

Si ya se cuestionaban las formas dobles, las formas triples aún más. Dada la terminación en “e” de algunos sustantivos masculinos, se puede confundir con el masculino genérico: por ejemplo, les autores, les investigadores, les escritores.

➡ Recomendado para

Nombrar directamente a personas no binarias (esto no es solo lo recomendable sino lo correcto, porque lo contrario implicaría malgenderizar a la persona, esto es, emplear un género gramatical que no se corresponde con su identidad de género).

- **Uso genérico para englobar a todas las personas.**

✓ Ventajas

A largo plazo, se presenta como una buena opción para superar el marco de dos géneros gramaticales que se corresponden con dos identidades de género, y el principio de que el masculino actúa como genérico.

✗ Desventajas

Su uso es todavía muy minoritario, y es difícil legitimarlo en contextos administrativos / institucionales.

➡ Recomendado para

Ir normalizándolo en contextos que lo permitan, como una reunión entre gente de nuestro departamento.

👉 ¿Y la arroba? ¿Y la equis?

Estas dos opciones (tod@s, todxs) han sido descartadas porque son impronunciables y entorpecen los lectores de pantalla que usan las personas con discapacidad visual, entre otras.

¿SABÍAS QUE...?



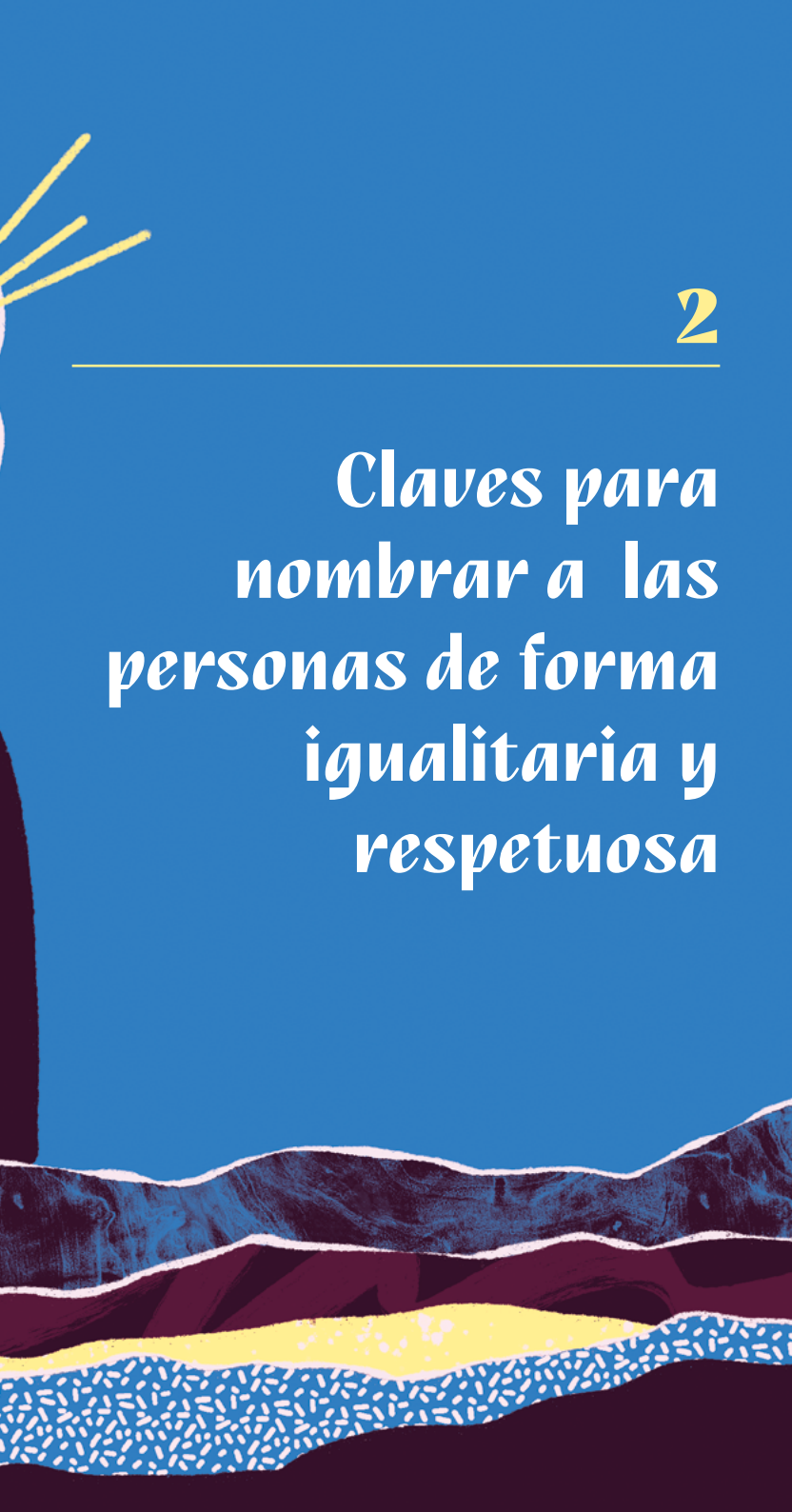
La Academia Sueca de la lengua admitió en 2015 el pronombre neutro, cuyo uso empezó a extenderse a finales de los años 60, en el feminismo y la comunidad LGTBI+. Así, en el diccionario de la Academia se recoge desde entonces que, además del pronombre masculino han y el femenino **hon**, también se puede usar **hen**, que no tiene género.

Reflexión de la lingüista Elena Álvarez Mellado:

La propuesta de construir un género neutro en -e soluciona muchos de los escollos que las anteriores propuestas dejaban sin resolver: fácil de pronunciar, morfológicamente claro, lingüísticamente económico, socialmente inclusivo. Aunque en redes sociales está muy presente y se usa espontáneamente, está por ver aún si la propuesta arraigará o si el temblor sísmico será demasiado intenso.

Al fin y al cabo, no estamos hablando de introducir una nueva palabra (que es un hecho de poca trascendencia dentro de la lógica general de un idioma), sino de un fenómeno que afecta a la estructura de los pilares gramaticales profundos. Es, en cualquier caso, uno de los fenómenos lingüísticos más interesantes de los últimos tiempos y de rabiosa actualidad. (...) Todes es ejemplo de que, en ocasiones, la realidad desborda la gramática.



A stylized landscape illustration at the bottom of the page. It features a dark blue sky with a yellow sun or starburst in the top left corner. The landscape consists of dark blue, maroon, and yellow wavy bands, with a blue band containing white dots at the bottom.

Claves para nombrar a las personas de forma igualitaria y respetuosa

Cuando se conoce a la persona destinataria de una comunicación y esta es una mujer, se redactará en femenino su puesto, su cargo, o la condición, carácter o calidad en la que interviene en el procedimiento administrativo.

Cuando el texto está dirigido a un colectivo cuya composición se desconoce, será igualmente importante evitar el uso del masculino genérico mediante algunas de las estrategias que hemos visto en el apartado anterior.

Romperemos con la inercia que se da tanto en registros formales como informales de nombrar a los hombres por el apellido y a las mujeres por el nombre y apellido (*Atxaga vs. Arantxa Urretabizkaia*). Unificaremos el criterio: por ejemplo, utilizar siempre el apellido para dirigirnos a cualquier persona, cuando el respeto así lo exija, y el nombre sólo para las relaciones de amistad o de confianza.

Nombraremos a las personas por el nombre y apellido para evitar interpretaciones androcéntricas que oculten a las mujeres:

* *Pigem y Vilalta reciben el Premio Pritzker de Arquitectura.*

✓ *Carme Pigem y Ramón Vilalta reciben el Premio Pritzker de Arquitectura.*

* *[En bibliografía] T. Romero (ed.)*

✓ *[En bibliografía] Tatiana Romero (ed.)*

En el caso de percibir que nos estamos dirigiendo a una persona trans, tener en cuenta la posibilidad de que no haya rectificado el nombre y sexo de sus documentos oficiales. Por ello, una buena práctica es preguntarle su nombre social y pronombres, o bien emplear solo el apellido y evitar marcas de género.

Utilizaremos con las personas trans el género gramatical con el que se identifiquen. Es decir, por más que en el DNI de una mujer trans ponga sexo masculino, le hablaremos en femenino; hablaremos en masculino a los hombres trans y hablaremos en género neutro o evitando marcas de género si la persona se identifica como no binaria.

En la medida de lo posible, evitaremos fórmulas protocolarias de Don/Doña, Señor/Señora (por ejemplo, en los en-



cabezamientos de las cartas), porque son binarios y pueden no corresponderse con la identidad de la persona a la que nos dirigimos.

Desterraremos el uso de “Señorita”, porque es un ejemplo de vacío lingüístico: no hay un equivalente masculino por el que a los hombres se les nombre distinto de acuerdo a su estado civil.

Evitaremos otra asimetría habitual: los hombres vs. las chicas. Esto pasa en el fútbol (*los hombres del Alavés vs. las chicas del Alavés*) pero también en registros orales cotidianos.

En contextos como el deportivo, especificaremos el género de todos los equipos, no solo cuando se trate del femenino:

* *Equipos: Deportivo Alavés / Deportivo Alavés fem. / Deportivo Alavés B*

✓ *Equipos: Deportivo Alavés mas. / Deportivo Alavés fem. / Deportivo Alavés B mas.*

Nombraremos los cargos y profesiones en femenino siempre que sean términos aceptados por los diccionarios oficiales.

* *La notario, la juez, la abogado, la médico, la técnico, la árbitro...*

✓ *La notaria, la jueza, la abogada, la médica, la técnica, la árbitra...*

☞ Esto es especialmente importante para no incurrir en discriminación indirecta cuando se trata de ámbitos muy masculinizados o feminizados:

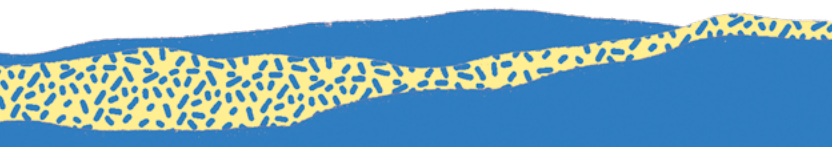
✓ *Oferta de empleo para peones y peonas.*

✓ *Consulta con tu matrona o matró.*

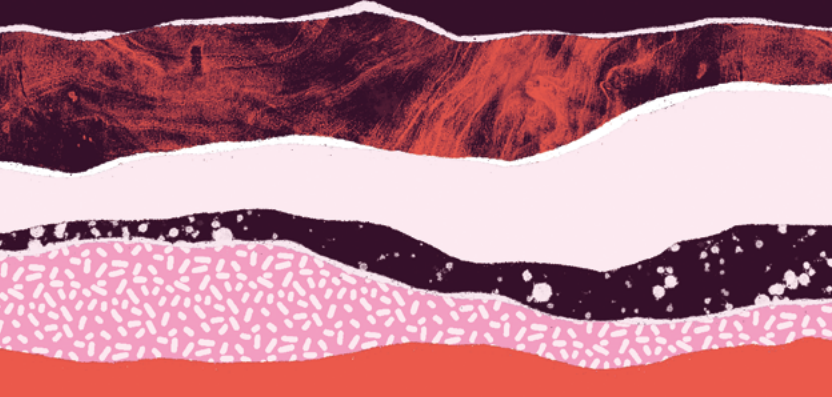
Algunas fórmulas nos sonarán raras al principio, pero son correctas e iremos normalizándolas con su uso:

✓ *Primera Tenienta* de Diputada General
Teniente de Alcaldesa*

* Son correctas tanto “la tenienta” como “la teniente”.







Claves para un uso realmente inclusivo del lenguaje

Como adelantamos en la introducción, la igualdad de género no es el único eje que debemos considerar a la hora de avanzar hacia un uso inclusivo del lenguaje.

El Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres** establece que los poderes públicos

“combatirán la discriminación múltiple y garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres en quienes concurren otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación como raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, proceso migratorio, estatus de refugiado, cultura, origen rural, situación de discriminación social, situación de seropositividad, familia monoparental, configuración familiar o cualquier otra condición o circunstancia personal, social o administrativa”.

Además, la ley llama a promover un **enfoque interseccional**, una categoría de análisis desarrollada por activistas y pensadoras afroamericanas, que en la ley se define de la siguiente manera:

“Supone tener en cuenta cómo el sexo y/o género se interrelacionan e interaccionan con el resto de los referidos factores en múltiples y, a menudo, simultáneos niveles, cómo se generan identidades solapadas e interseccionadas, así como diferentes e interrelacionadas situaciones y ejes de poder y opresión”.

En consecuencia, a los usos sexistas se suman los derivados de otros ejes de discriminación, y a la revisión del androcentrismo debemos incorporar más sesgos.



¿CUÁNTOS DE ESTOS TÉRMINOS CONOCES?

COLECTIVO	EJE DE DESIGUALDAD
Personas LGBTBI+	Cissexismo / Heterosexismo / LGBTIfobia
Lesbianas	Lesbofobia
Gais	Homofobia
Personas bisexuales	Bifobia
Personas trans	Transfobia
Personas intersex	Intersexfobia / Intersexofobia
Personas asexuales y arománticas	Acefobia
Personas racializadas	Racismo
Personas migradas	Xenofobia
Personas gitanas	Antigitanismo
Personas musulmanas	Islamofobia
Personas discapacitadas	Capacitismo
Personas psiquiatrizadas	Cuerdismo / locofobia
Personas gordas	Gordofobia
Personas mayores	Edadismo
Infancia	Adultismo



A continuación, damos algunas claves por cada uno de esos ejes. Recomendamos profundizar buscando guías de lenguaje editadas por entidades sociales; adjuntamos listado al final de esta guía.

Hay que tener en cuenta que **son usos muy dinámicos, porque están ligados a debates emergentes en los movimientos sociales**. También veremos que no siempre hay consenso sobre cuáles son los términos más acertados. Así que, por lo pronto, el objetivo de este apartado es ampliar la mirada; ir graduando las gafas violeta (de la perspectiva de género) para incluir más elementos.

3.1. DIVERSIDAD SEXUAL, DE GÉNERO Y FAMILIAR

Cada identidad tiene una realidad propia. Utilizaremos términos específicos o aquellos que funcionen realmente como paraguas:

* *Colectivo gay*

| ✓ *Colectivo LGTBI+*

* *Día contra la homofobia*

| ✓ *Día contra la LGTBIfobia*

El plural de gay se escribe con i latina:

* *Gays*

| ✓ *Gais*

Usamos el **diminutivo trans**, porque incluye a personas transexuales, transgénero y travestis. Usamos el **diminutivo cis** para designar a las personas que se identifican con el sexo asignado al nacer.

| ✓ *Las mujeres trans presentan unos indicadores de salud preocupantes, en comparación con los de las mujeres cis.*

| ✓ *Actividad abierta a la participación de mujeres (cis y trans) y de personas no binarias.*



Trans no es sustantivo, sino adjetivo:

* *Denuncian agresión contra una transexual.*

| ✓ *Denuncian agresión contra una mujer transexual.*

Evitaremos expresiones sobre las personas trans que tienen una carga negativa o que banalizan su tránsito. En cambio, **potenciaremos narrativas positivas** que reconocen la diversidad.

* *Nació en el cuerpo equivocado.*

* *Creció atrapado en un cuerpo de mujer.*

| ✓ *Hay niños con vulva y niñas con pene.*

* *Cambio de sexo*

| ✓ *Transición de género* (si se refiere a todo el proceso, no solo corporal, como puede ser la rectificación registral de nombre y sexo)

| ✓ *Cirugía genital* (si se refiere a esa intervención en concreto)

| ✓ *Tratamientos de reafirmación sexual o de género* (para englobar intervenciones de forma más amplia, como la terapia hormonal)

Es positivo utilizar expresiones que tengan en cuenta a las personas trans e intersex. Por ejemplo, si organizamos un taller sobre productos ecológicos de higiene menstrual, dirigirlo a personas menstruantes y no sólo a mujeres, por entender que no todas las mujeres tienen, han tenido o tendrán la regla y que no todas las personas que tienen la regla tienen una identidad de género femenina. **Recomendamos mencionar “mujeres y personas gestantes”:**

* *Derechos de las mujeres embarazadas*

* *Derechos de las personas gestantes*

| ✓ *Derechos de las mujeres y personas gestantes*



No daremos por hecho que todas las personas son heterosexuales. Por ejemplo, si hacemos una campaña sobre juventud y porno, tenemos dos opciones:

1. Incluir la realidad de la adolescencia LGTBI+ en cuanto a su consumo.
2. Especificar que se trata de un estudio sobre adolescentes heterosexuales o sobre porno heterosexual.

La bisexualidad existe, en mujeres, hombres y personas no binarias. Evitaremos expresiones coloquiales que niegan esa posibilidad, como “se ha hecho lesbiana” (cuando trasciende que una mujer que había tenido relaciones heterosexuales ha empezado una relación con otra mujer).

No daremos por hecho que todas las parejas y familias son heterosexuales y encabezadas por una pareja:

** Para registrar a tu bebé deberás acudir al Registro Civil de tu ciudad y rellenar el formulario correspondiente, aportando fotocopia de tu DNI y el libro de familia o DNI y firma del padre si no sois matrimonio.*

✓ Para registrar a tu bebé deberás acudir al Registro Civil de tu ciudad y rellenar el formulario correspondiente, aportando fotocopia de tu DNI y el libro de familia o DNI y firma de la otra persona progenitora (en su caso y si no sois matrimonio).

👉 En ese tipo de afirmaciones, tendremos que **comprobar** que, efectivamente, el **procedimiento administrativo es el mismo** cuando se trata de familias homoparentales o lesboparentales.

- En formularios para familias, incluiremos términos neutros como **“tutor/a”** o **“progenitor/a”** en vez de opciones cerradas como “padre” y “madre”. Si hay que marcar sexo o género, incluiremos la opción “No binaria” tanto para las personas progenitoras o tutoras como para las criaturas o adolescentes.

Nos referiremos a “familias monomarentales y monoparentales”, para visibilizar que la mayoría de estas unidades de convivencia están encabezadas por mujeres.



¿SEXO O GÉNERO?



Hay un debate terminológico entre distintas corrientes del pensamiento.

- El feminismo ha entendido el sexo como condición biológica y el género como constructo patriarcal.
- Dentro de los estudios de género, la teoría *queer* plantea que no solo el género sino también el sexo son construcciones sociales.
- En la sexología se habla de identidad sexual, no de identidad de género. Se entiende la sexualidad como un hecho que incluye aspectos biológicos e identitarios.

Pensemos en un formulario. Para evitar enmarcar el lenguaje administrativo en una de esas corrientes, proponemos dos soluciones:

- **Usar ambos conceptos:** Sexo / Género
- **Poner las opciones directamente:** Mujer / Hombre / Persona no binaria

3.2. DIVERSIDAD RACIAL Y CULTURAL

La raza no es una realidad biológica sino una construcción social inventada precisamente para legitimar el sometimiento y la explotación de unas personas por parte de otras. Por ello, es más adecuado hablar de “personas negras” o “personas afrodescendientes” que de “personas de raza negra”.

La etnia es una categoría antropológica que hay que utilizar de forma consciente y precisa. No existe una etnia magrebí: el Magreb es una región habitada por distintas etnias.



Además, tiene una connotación exotizante. Por eso es mejor hablar de comunidad gitana, cultura gitana o Pueblo Gitano que de etnia gitana.

Usaremos con precisión los términos **racismo, xenofobia y antigitanismo**.

Evitaremos en el lenguaje coloquial expresiones racistas normalizadas: desde diminutivos como *negrita* o *morito* a dichos ("trabajar como un negro"), referirse a un bazar por la nacionalidad que atribuimos a su dependiente ("voy a comprar algo al chino o al paki..."). Usaremos "personas mestizas" en vez de "mulatas", que es peyorativo porque viene de "mula".

Haremos un uso consciente y riguroso del lenguaje relativo a minorías culturales y religiosas. Por ejemplo, árabe se refiere a un grupo etnolingüístico y ser musulmana a una religión que trasciende los países árabes. Si hablamos del pañuelo islámico, no es lo mismo un hijab, un burka o un niqab.

Evitaremos términos que estigmatizan a las personas gitanas y que no son propias de su cultura, como "clan", "patriarca" o "reyerta".

Usaremos inmigrante, migrante o migrada como adjetivo y no como sustantivo, para evitar la deshumanización que promueve el racismo y la xenofobia y, de paso, hacer un uso no sexista del lenguaje.

* *Los inmigrantes*

| ✓ *Las personas inmigrantes*

* *Los gitanos*

| ✓ *Las personas gitanas*

Las personas nacidas en Euskadi no son inmigrantes, en todo caso serán hijas de inmigrantes, pero tampoco podemos darlo por hecho por su apariencia física. Recordemos, normalicemos y visibilicemos que no todas las personas vascas somos blancas.



De acuerdo con el Glosario de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), no hablaremos de “inmigrantes ilegales”, porque “tiene una connotación delictiva, atenta contra la dignidad de las personas migrantes y menoscaba el respeto de sus derechos humanos”. Emplearemos como alternativas “personas migradas en situación administrativa irregular” o “personas indocumentadas”.

Visibilizaremos en el lenguaje a las personas refugiadas, que son aquellas que se han visto forzadas u obligadas a escapar de su lugar de residencia habitual, ya sea por conflictos armados, violencia de género u otras violaciones de derechos humanos, independiente de que se les conceda o no el asilo.

| ✓ *Personas migradas y refugiadas*

En cuanto al término “personas extranjeras”, se empleará en contextos jurídicos para aludir a aquellas que no tienen nacionalidad española. En el resto de casos, se empleará “migradas” porque, de acuerdo con la OIM, extranjeras “tiende a tener una connotación negativa en otros contextos al establecer una distancia artificial y entrañar un sentido de alteridad”. Reconoceremos a las personas migradas y refugiadas como ciudadanas alavesas.

No emplearemos términos y expresiones que estigmaticen, deshumanicen o criminalicen la inmigración, como “oleada”, “piso patera” (hablaremos de pisos sobreocupados) o “los menas”. Respecto a este último, es importante que reconozcamos a las personas menores extranjeras no acompañadas como niñas y niños.



3.3. DIVERSIDAD FUNCIONAL, INTELECTUAL Y PSICOSOCIAL

No utilizaremos los términos **minusvalía** e **invalidéz**, salvo con relación a prestaciones y acreditaciones que empleen esa terminología:

* *Personas inválidas*

| ✓ *Pensión de invalidez*

En ámbitos institucionales, distintas normativas internacionales y estatales establecen que la expresión adecuada es **“personas con discapacidad”**. Sin embargo, hay activistas que abogan por otros términos.

UN DEBATE ABIERTO



En 2021, la RAE propuso sustituir en la Constitución española **“personas disminuidas”** por **“discapacitadas”**.

Esa recomendación fue criticada por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (Cermi), que recordó que “personas con discapacidad” es el único término válido y homologado por las normativas estatales e internacionales: está amparado por Naciones Unidas, y es la que deben usar las administraciones públicas, de acuerdo a la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. El matiz entre ambos es entender la discapacidad como un elemento más en la vida y la identidad de esas personas, y no como lo que las define.

A su vez, en la última década se ha extendido el uso de “diversidad funcional”, como alternativa en clave positiva:

en vez de señalar la falta de una capacidad (por ejemplo, desplazarse caminando), pone en valor la variedad de formas en las que funcionan los cuerpos o mentes para realizar una misma función (por ejemplo, desplazarse en silla de ruedas). Por los mismos motivos, también se está extendiendo el uso de “neurodivergencia”.

Por último, existe una nueva corriente que defiende hablar de “personas discapacitadas”,

con la intención de transmitir que es el capacitismo el que oprime a estas personas, en la misma línea del uso de “personas racializadas”.

En Álava, tanto el Departamento de Políticas Sociales de la DFA y como la Asociación Eginaren Eginez utilizan los dos términos: “personas con discapacidad” y “personas con diversidad funcional”.

El Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad de la DFA valida las dos opciones, pero prioriza “diversidad funcional”, ya que dos de sus ámbitos de actuación -la sensibilización y los procesos de empoderamiento- se acomodan mejor a este término.

Usaremos con precisión los términos que se refieren a distintos tipos de discapacidad: física, intelectual, psicosocial, auditiva, visual...

El término “discapacidad mental” (para aludir a personas con esquizofrenia o trastorno bipolar, entre otras) ha sido sustituido por “discapacidad psicosocial” a partir de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.

Hablaremos de personas sordas y no sordomudas, que es un término peyorativo e incorrecto porque el hecho de que la sordera pueda afectar al habla no debe mezclarse con el mutismo.

Descartaremos el término “personas invidentes”. La ONCE habla solamente de “personas ciegas” (aquellas que no ven nada en absoluto) o “personas con discapacidad visual”.

Hablaremos de lengua de signos y no de lenguaje de signos. El activismo sordo escribe Lengua de Signos y Personas Sordas en mayúsculas; aunque no coincida con las normas gramaticales, lo respetaremos cuando ese uso venga del activismo.

En lenguaje coloquial, no emplearemos como insultos palabras que fueron utilizadas para definir a las personas con discapacidad intelectual, como imbécil, idiota, subnormal, retrasado o retrasada.

No emplearemos a la ligera expresiones que banalicen el sufrimiento psiquiátrico: por ejemplo, decir de forma coloquial que una persona es bipolar o demente, así como definir una situación como esquizofrénico o delirante. Tampoco nos referiremos a personas con discapacidad psicosocial con términos peyorativos, como “trastornada”.

Tomaremos conciencia del origen cuerdista de expresiones muy normalizadas en el habla coloquial, como “está de atar”.

Promoveremos el uso de la Lectura Fácil para que los documentos sean accesibles para personas con dificultades lectoras transitorias.



3.4. DIVERSIDAD ETARIA O GENERACIONAL

Evitaremos expresiones paternalistas o posesivas que no se dan con las personas adultas, como hablar de “nuestras jóvenes” o “nuestros mayores”.

No hablaremos de “menores” a secas porque tiene un matiz de persona inferior o subordinada. Elegiremos de forma consciente entre los términos “menores de edad”, “niñas y niños” o “infancia y adolescencia”.

En registros informales, no nos referiremos a las personas como *aitite* o *amama* por el hecho de ser mayores; no todas las personas ancianas tienen nietos y nietas. No usaremos otras formas paternalistas o irrespetuosas, como el uso de diminutivos (“viejitos”) o de expresiones despectivas (“ser un *carca*”, “ser una *nini*”).

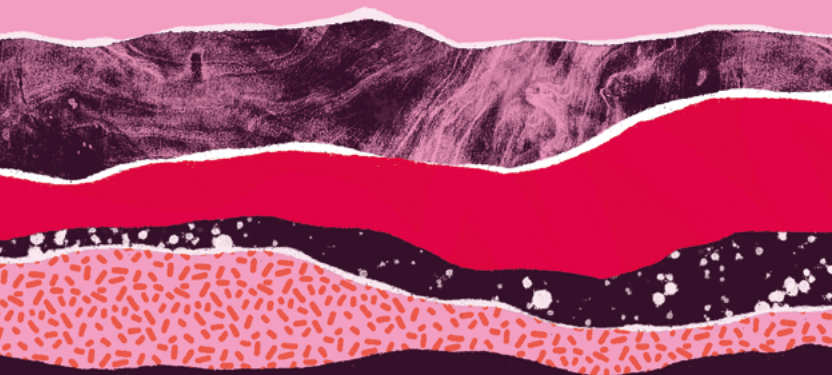






4

Glosario



Androcentrismo

Es un enfoque sesgado de la realidad derivado del patriarcado. Consiste en considerar a los hombres como los sujetos de referencia, y a las mujeres como dependientes y subordinadas a ellos.

Antigitanismo

Forma específica de racismo hacia las personas gitanas, basada en la superioridad racial, en la deshumanización y el racismo institucional alimentado por una discriminación histórica, que se manifiesta, entre otras cosas, por la violencia, el discurso del odio, la explotación y la discriminación.

Asexualidad y arromanticismo

Orientación sexual de una persona que no siente atracción erótica y/o romántica hacia otras personas. No implica necesariamente no tener libido, no practicar sexo, no poder sentir excitación o no tener relaciones de pareja. El espectro asex incluye entre otras a las personas demisexuales: personas que solo experimentan atracción sexual si se establece una fuerte conexión emocional con alguien. Hay personas asexuales que se reconocen a su vez como heterosexuales, bisexuales u homosexuales (por ejemplo, aquellas que no sienten deseo sexual pero sí atracción romántica).

Binarismo

Construcción social que categoriza de manera dicotómica las actividades, los comportamientos, las emociones y la anatomía de las personas en dos géneros: masculino y femenino. Concepción, prácticas y sistema de organización social jerárquico que parte de la idea de que solamente existen dos géneros en las sociedades, femenino y masculino, asignados a las personas al nacer, como hombres y como mujeres y sobre los cuales se ha sustentado la discriminación, exclusión y violencia en contra de cualquier identidad, expresión y experiencia de género diversas.



Capacitismo

Proceso mental y estructura social que establece la capacidad (entendida como la funcionalidad máxima asociada a un individuo considerado como paradigma de la normalidad humana) como factor determinante del valor de la persona y de su admisión social. Por tanto, es un sistema que sostiene la discriminación, invisibilización, estigmatización o estereotipación de las personas con discapacidad.

Cis / cissexual / cisgénero

Persona que se identifica con el género que le va a ser atribuido al nacer según sus características biológicas.

Cissexismo o cisnormatividad

Expectativa, creencia o estereotipo de que todas las personas son cisgénero, o de que esta condición es la única normal o aceptable.

Expresión de género

Se refiere a si elementos externos de una persona como la indumentaria, el lenguaje corporal, el tono de voz, etc. encaja en las expectativas sociales asignadas a un género determinado o a ninguno. Así, habría personas con una expresión de género femenina, masculina, andrógina o fluida. No tiene por qué ser fija ni coincidir con el sexo, la identidad de género o la orientación sexual de la persona. Por ejemplo, que una mujer sea masculina no implica necesariamente que sea lesbiana; o un hombre trans puede tener ademanes femeninos (lo que se nombra como “tener pluma”).

Heterosexismo / Heteronormatividad

Ideología que mantiene la heterosexualidad como lo normal y como la única forma de expresar las preferencias sexuales de una manera deseable y aceptable. La aplicación de esta ideología resulta en la discriminación y la opresión de personas que no se adhieren a ella.



Identidad de género

Sentimiento de pertenencia a un género determinado (mujer / hombre /no binario). No ha de coincidir necesariamente con el sexo biológico de la persona y no tiene nada que ver con la orientación sexual de la persona.

Identidad sexual

Identificación de la persona con uno u otro sexo. En las políticas de igualdad, tradicionalmente, se ha entendido el sexo como las características biológicas que definen a un ser humano como hombre o mujer. En cambio, en sexología se entiende que en el "proceso de sexuación" no influye solo la biología, sino también la autopercepción de la persona, en diálogo con su entorno y contexto social. De la misma forma que hay matices entre "transexual" y "transgénero" (ver más adelante), también hay diferencias entre "identidad sexual" e "identidad de género". Por ello, proponemos mencionar ambos.

Intersexualidad

Las personas intersexuales que tienen variaciones en características sexuales (genitales, gónadas, hormonas...) que no encajan con la idea estándar y binaria de cuerpos de hombre y de mujer.

Lectura Fácil

Es una forma de ofrecer materiales de lectura, audiovisuales y multimedia elaborados con especial cuidado para que puedan leerlos y comprenderlos personas con dificultades lectoras y/o de comprensión.

LGTBI+

Siglas de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales. El + hace referencia a otras disidencias sexuales y de género, como las personas asexuales, las de género fluido, las que se definen como queer, etc.



Malgenderizar

Calco del inglés (missgendering) para referirse a la práctica de dirigirse a una persona o referirse a ella empleando un género gramatical que no se corresponde con su identidad de género, ya sea de forma intencionada o accidental. Es importante preguntar a las personas trans y no binarias cómo quieren ser nombradas para reconocer y respetar su identidad de género.

Monomarental y monoparental

Familias formadas por una persona progenitora y sus descendientes. "Monoparental" es la única reconocida por la Real Academia Española y, por tanto, se ha empleado como genérica. Se argumenta a su favor que ese "parental" no viene de "padre" sino de parentalidad. Sin embargo, las asociaciones que defienden los derechos de estas familias abogan por emplear "monomarental" para visibilizar que la mayoría de ellas están encabezadas por mujeres, y que ese hecho determina en muchos casos situaciones de discriminación específicas. Por ello, en esta guía se emplaza a utilizar ambos: "familias monomarentales y monoparentales".

No binaria

Persona que no se siente identificada con el género masculino o femenino y que construye su identidad al margen de esa lógica. Dentro de ese término amplio, las personas pueden identificarse con ningún género (agénero), con los dos/tres establecidos (bigénero/trigénero) o vivir el género como una identidad que muta y se transforma (género fluido).

Orientación sexual

Tendencia de una persona a sentir una atracción romántica y/o sexual por otra persona o personas. Se habla fundamentalmente de personas heterosexuales, homosexuales y bisexuales.



Queer

Término inglés que se usa de forma despectiva contra las personas LGTBI+ y que, precisamente por ello, parte del movimiento ha resignificado en clave de reafirmación y orgullo. Describe también toda una corriente de pensamiento (con referentes como Judith Butler o Paul B. Preciado) que huye de las identidades fijas o estáticas, entendiendo tanto el género como el sexo como construcciones sociales. Si bien hay quien ha añadido la Q en las siglas LGTBI, desde la DFA optamos por entenderla dentro del LGTBI+.

Racializadas

Personas a la que la sociedad atribuye una categoría racial discriminada, de acuerdo a su color de piel, rasgos, acento o procedencia, entre otros. No es una característica propia de la persona sino de cómo ésta es percibida según el contexto: por ejemplo, una persona negra migrada de Senegal no era racializada en su país de origen, sino que es la mirada blanca la que la racializa. De igual manera, una persona alavesa de origen centroamericano es racializada en Álava, pero no lo sería en Centroamérica, donde las mestizas son el grupo mayoritario; en ese contexto, las personas racializadas son las indígenas y negras, entre otras.

Racismo

Teoría, doctrina, ideología o conjunto de ideas que promueve la superioridad racial de las personas blancas, y que relacionan las características fenotípicas de las personas racializadas con rasgos intelectuales, culturales y de personalidad negativos.



Trans / transexual / transgénero

Personas que rechazan la categorización como hombre o mujer que se les realizó al nacer en atención a sus genitales. Según la Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas trans, estos tres adjetivos "pueden usarse como sinónimos o pueden tener diferentes matices que, en todo caso, dependen de la definición que de dichos términos hacen las personas que deciden usar para sí uno u otro término". "Transexual" fue creado en el ámbito médico, aunque se ha logrado que deje de usarse como diagnóstico psiquiátrico. "Transgénero" surgió para desmarcarse de esa connotación biomédica y del binarismo; incluye a las personas transexuales y a las no binarias, entre otras. En esa línea, "trans" sirve como término paraguas aún más amplio, que incluye otras identidades disidentes de género, como las personas travestis.

Travesti

Persona que adopta la vestimenta y expresión atribuidos a determinado género, como acción performática temporal, ya sea en espectáculos (drag queens, drag kings, transformistas...), como práctica cotidiana o privada. No hay que confundir con ser transexual o transgénero, ya que la práctica de travestirse no implica necesariamente que la persona esté disconforme con el sexo/género que se le asignó al nacer. Sin embargo, también hay personas trans y no binarias que han decidido reivindicar "travesti" como forma de apropiarse del insulto, en la línea de "marica", "bollera" o "viciosa".

Xenofobia

Conjunto de actitudes, prejuicios y comportamientos que entrañan el rechazo y la exclusión de personas por ser percibidas como extranjeras o ajenas a la comunidad, a la sociedad o a la identidad nacional.



Bibliografía para seguir profundizando:

USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE:

- *Hacia un uso no sexista del lenguaje* (2011). Diputación Foral de Álava
- *Pautas para un uso no sexista del lenguaje* (año desconocido). Diputación Foral de Gipuzkoa
- *Lenguaje administrativo no sexista* (2006). Instituto Andaluz de la Mujer
- *Las profesiones de la A a la Z. En femenino y en masculino*. Eulalia Lledó. Instituto de la Mujer
- *Guía para la revisión del lenguaje desde la perspectiva de género* (2003). Diputación Foral de Bizkaia

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO:

- *Desirak plazara Diagnóstico sobre las realidades de la población LGTBI en Vitoria-Gasteiz* (2018). Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
- *Guía de buenas prácticas para el tratamiento de la diversidad sexual y de género en los medios de comunicación* (2017). FSC-CCOO y FELGTB
- *Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual* (2018). Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- *Glosario básico y terminología para comprender la transexualidad infantil y juvenil* (sin fecha). Naizen

RACISMO, XENOFOBIA Y ANTIGITANISMO:

- *Glosario de la OIM sobre Migración* (2019). Organización Internacional para las Migraciones
- *Guía de lenguaje inclusivo Inmigración, racismo y xenofobia* (2013). Mesa per a la diversitat en l' Audiovisual
- *Recomendaciones para el tratamiento de la comunidad gitana en los medios de comunicación* (2016). Instituto de la Mujer y Kamira

DISCAPACIDAD / DIVERSIDAD FUNCIONAL:

- *Guía para una comunicación sin barreras* (2009). LAB
- *Guía para un uso no sexista del lenguaje. Incluye una mirada especial al empleo y a la discapacidad* (2018). Fundación ONCE