

GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO DEL CEP-PIE



Imagen de Fernando Vicente

Índice

Índice	1
Justificación y uso del lenguaje inclusivo	2
Lenguaje y género: uso de lenguaje no sexista	2
Lenguaje y salud: haciendo un uso inclusivo del lenguaje	6
Lenguaje y discriminaciones: las palabras como herramienta de transformación social	9
Resumen uso de lenguaje inclusivo	12
Glosario	13
Referencias	16

Justificación y uso del lenguaje inclusivo

El **lenguaje** es nuestra forma de comunicación y refleja (e influye en) nuestro pensamiento. Es importante, por tanto, que el lenguaje que use el Colectivo refleje nuestros valores. Uno de nuestros valores claves está relacionado con la inclusión y la valoración de la diversidad, algo que muchas veces es difícil de mostrar en nuestro lenguaje cotidiano, ya que, por defecto, el lenguaje de calle contiene ciertos usos y ciertas expresiones discriminatorias.

El uso del **lenguaje inclusivo** es un conflicto presente en la sociedad y su discusión refleja tanto la estructura de esta última como su continuo desarrollo. El lenguaje es, en general, un instrumento utilizado y desarrollado por grupos de poder (sexista, étnico, colonial) que perpetúa situaciones de desigualdad y estereotipos, manteniendo la reproducción de las relaciones de poder (Butler, 2004). En palabras de Calvo (2009), no podemos negar que nuestra relación con el mundo esté mediatizada por el lenguaje y, por tanto, no solo refleja los valores de la sociedad, sino que también los mantiene en vigencia.

Esta guía pretende desde una perspectiva interseccional ser una **herramienta para las personas que integran el CEP-PIE**, de manera que siempre que hablen en nombre del Colectivo, ya sea mediante redes sociales, charlas, documentos o cualquier otra posibilidad, lo hagan de la forma menos discriminatoria posible. El contenido de esta guía es bastante flexible, pero siempre debe respetarse el valor de fondo de inclusión en su uso.

Lenguaje y género: uso de lenguaje no sexista

El uso actual del lenguaje castellano incluye ciertos elementos que tienen carácter discriminatorio con respecto al género. Por ejemplo, el uso del masculino genérico neutral: por razones históricas, lo neutral siempre ha sido lo masculino, la persona neutra siempre ha sido un hombre y la mujer ha tenido una distinción diferencial cuando había que referirse a ella, lo cual provoca la invisibilización de la mujer con respecto al lenguaje. Por otro lado, tendríamos el uso de significados distintos frente al mismo término si este se encuentra en masculino o femenino: por ejemplo, en el diccionario de la lengua castellana encontramos acepciones que catalogan la palabra “amo” como poseedor o dueño y a la palabra “ama” le añaden “criada principal de una casa”.



¿Sabías que...?

En 2002, Boroditsky, Schmidt y Philips realizaron un estudio para analizar la tendencia que tienen las personas a asociar términos diferentes a una misma realidad, dependiendo del género gramatical de la palabra que se designa. Crearon una lista con 24 nombres de objetos cuyo género es contrario en español y alemán y luego preguntan a hablantes de ambos idiomas por los 3 primeros adjetivos que se les viene a la mente con cada objeto.

Por ejemplo, en el caso del objeto “llave”, cuyo género gramatical en alemán es masculino (*der Schlüssel*), se nombraron atributos como “duro, pesado, con picos, metálico, dentado y útil”. En español, por el contrario, *la llave* fue descrita como “dorada, compleja, pequeña, graciosa, brillante y diminuta”. Por otra parte, en alemán “puente” es femenino (*die Brücke*) y, de este modo, “bello, elegante, frágil, apacible, bonito y delgado”, mientras que *el puente* español se percibe como “grande, peligroso, largo, fuerte, estable y enorme”.

A estas prácticas en el lenguaje se las denomina **sexismo lingüístico**, que hace referencia al uso discriminatorio del lenguaje por razón de sexo y/o género, que puede contribuir a destacar el papel preponderante de un sexo y/o género respecto a otro, o a ocultar la presencia o contribución de uno de ellos (Sánchez-Apellániz, 2009).

Por contra, el **lenguaje no sexista** alude al uso de un lenguaje igualitario y no excluyente que permita visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas; para ello, es necesario modificar el enfoque androcéntrico de las expresiones.

En la práctica hay varias formas de solucionar esta discriminación y cada persona puede poner en práctica la que más cómoda y natural le resulte:

- **Uso de palabras genéricas inclusivas.** Una manera muy efectiva de utilizar el lenguaje es sustituir el masculino plural genérico por palabras genéricas pero inclusivas (por ejemplo, hablar de “el “estudiantado” en vez de hablar de “los estudiantes”). En este mismo sentido, también podemos usar los términos “personas” o “personal” (por ejemplo, “personal administrativo” en lugar de “administrativos o administrativas”; “personas mayores” en lugar de “ancianos o ancianas”). Esta solución es muy útil para muchas ocasiones, aunque no soluciona todos los problemas posibles.

- **Uso de la “x” y del @.** Al escribir palabras como “todos”, que no serían inclusivas, la idea es sustituir la vocal masculina por una “x”, que da cabida no solo al género femenino, sino a cualquier otro género; o por una “@”, que da cabida al género masculino y al femenino. Esta solución es útil para el lenguaje escrito informal, pero no para el hablado, evidentemente.
- **Uso de la “e”.** En línea con lo anterior, se pretende sustituir la vocal masculina por otra vocal más neutral, como la “e” (“todes”), que también daría cabida a todos los géneros posibles. En este caso, sí puede usarse en lenguaje hablado tanto como en escrito, aunque presenta algunos problemas gramaticales.
- **Uso de “as/os” y “os/as”.** Otra típica propuesta es poner el masculino y el femenino conjuntamente. Es una solución válida para el lenguaje escrito y el lenguaje hablado (en lenguaje escrito se suele acortar usando la barra, pero sería equivalente a decir “todas y todos”). El error típico en este caso es usar siempre el masculino primero y luego el femenino, que daría lugar a seguir poniendo al género femenino en segundo lugar en vez de tratarlos de igual manera (la idea, por tanto, sería a veces decir “todos y todas” y, otras veces, decir “todas y todos”, de manera alterna).
- **Uso indistinto del femenino y el masculino.** Esta otra solución es útil tanto en lenguaje escrito como hablado y consiste en usar indistintamente el género masculino y el género femenino en las palabras (por ejemplo, usar en ciertas partes de un documento “todas” y, en otras partes, alternadamente, “todos”). Esto es interesante de cara a resaltar la falta de diferencias entre los géneros. Es posible también utilizar la “e” como otra posibilidad de uso junto a lo femenino y lo masculino.
- **Utilizar el femenino cuando se trata de mujeres** (si se sabe su identidad de género): algo muy frecuente es hablar de cargos o profesiones en masculino. Sin embargo, lo correcto es hablar de estas profesiones utilizando el femenino cuando sabemos que es una persona que se identifica como mujer. Por ejemplo: “presidenta”, “concejala”, “abogada”, “doctora”, “profesora”, “jefa”, “investigadora”, etc.
- **Utilizar el artículo diferenciado cuando el sustantivo tiene una sola forma:** hay ciertos sustantivos que pueden tener género masculino o femenino y no cambian su vocal final al cambiar el género de la persona a la que se refieren. Para evitar la

ambigüedad, se debe prestar atención al artículo que acompaña este tipo de nombres. Por ejemplo, en el caso de “docente”, si la persona se identifica con el género femenino, hablaremos de “*la docente*” y, si es con el género masculino, “*el docente*”.

- **Utilizar el cargo que representa una persona si no se sabe su género:** por ejemplo: si se va a escribir una carta al máximo cargo de representación de una asociación o empresa sin conocer si es un hombre o una mujer, podemos utilizar la referencia a su cargo “A la atención de la presidencia” y lo mismo con otros cargos: secretaría, tesorería, vocalía, alcaldía, concejalía, etc.
- **Utilizar las palabras “quien/quienes” o “personas” para evitar utilizar el género o el desdoblamiento:** en la redacción de escritos pueden sustituirse estas palabras por otras que obligan a especificar género. Por ejemplo: en lugar de decir “A los interesados”, se puede decir “a las personas interesadas” o “A quienes les interese”.
- **Eludir el sujeto y sustituirlo por “se”:** también para la redacción de escritos puede cambiarse la frase utilizando el “se”. Por ejemplo, en lugar de decir “El solicitante escribirá a este correo”, se puede decir “Se escribirá a este correo”.
- **Evitar la utilización de expresiones sexistas:** debemos evitar el uso de ciertas expresiones que hacen una excesiva diferenciación entre géneros, que atribuyen únicamente características positivas a los hombres o que vinculan a las mujeres a los hombres en lugar de a sus méritos propios. Por ejemplo, expresiones como “échale huevos” tanto para hombres como a mujeres hacen pensar que solo eres “valiente” si tienes esos atributos. Así como las distintas acepciones que tratan de caracterizar a las mujeres como “débiles, mandones, histéricas” y a los hombres como “fuertes, sagaces, líderes”. Y, por otro lado, también es incorrecto cuando hacemos referencia a mujeres sólo por su relación con otros hombres, como por ejemplo decir: “*La mujer de Sartre*, Simone de Beauvoir fue la escritora del libro ‘El segundo sexo’” en lugar de destacar sus méritos propios y no vincularla a su marido, diciendo “Simone de Beauvoir fue la escritora del famoso libro ‘El segundo sexo’, fundamental en la historia del feminismo”.

Si se considera que $m = m + f$ entonces $f = 0$
Es decir, si **masculino = masculino + femenino**
Entonces **femenino = 0**



Fuente: Esta es una experiencia narrada por Graciela Hernández que sucedió en una clase de Sociología con el profesor Jesús Ibáñez. Está recogida en Belén Villar: *Proyecto Relaciona. Informes y resumen*. Documento interno del Instituto de la Mujer. Madrid, 2005.

Desde este documento proponemos, con el objetivo de **homogeneizar la comunicación corporativa** del CEP-PIE a la hora de utilizar un lenguaje no sexista que:

- Por lo general, como primera opción cuando nos estemos refiriendo a un grupo de personas, tratemos de buscar y utilizar palabras genéricas inclusivas, como por ejemplo, “estudiantado”. Esta es una buena forma tanto para lenguaje hablado y formal, como para lenguaje escrito e informal.
- Si es para redes sociales o lenguaje informal, como por ejemplo publicaciones de facebook, twitter o instagram, la utilización de la “x”, la “@” o la “e” son fórmulas rápidas para utilizar un lenguaje inclusivo y cercano, por lo tanto, en este caso, es recomendable.
- Sin embargo, lo anterior no es adecuado para un uso del lenguaje formal, ya que no está aceptado por la RAE. Por lo tanto, en el caso de comunicados formales o escritos a entidades oficiales, en el caso de no encontrar palabras genéricas, intentaremos utilizar otras formulaciones como hablar en femenino y masculino (niñas y niños) o escribir con “as/os” y “os/as”.



Para saber más...

Si te ha gustado este tema, te recomendamos un libro muy interesante titulado “*De mujeres, palabras y alfileres*”, en el que Yadira Calvo hace un repaso crítico a los estereotipos de género en la lengua castellana.



Lenguaje y salud: haciendo un uso inclusivo del lenguaje

También en temas de salud existe un lenguaje no solo discriminatorio, sino estigmatizante, lo que es especialmente notable en el campo de la salud mental, que nos es muy cercano.

Como base, se debería utilizar la expresión “**diversidad funcional**” para referirnos a la diversidad existente entre las personas en lo referente a su modo de funcionamiento, tanto a nivel físico como mental. Es decir, utilizar este término es preferible al de “discapacidad” en términos generales (ni, evidentemente, “retraso” u otras expresiones anteriores) o al de “minusvalía”, ya que estos términos dan a entender que la persona tiene una falta de capacidad o de valor, es decir, se centran en el déficit y su semántica puede considerarse peyorativa, ya que clasifican a la persona por su problema. De esta forma, el término “diversidad funcional” representa mejor a las personas que funcionan de manera diferente o diversa a la mayoría de la sociedad, pero esto no implica connotaciones negativas. La crítica que recibe este término es que la realidad que nos rodea presenta barreras sociales y físicas que impiden que podamos hablar de una diversidad funcional real, pero nos permite tener en mente el ideal de sociedad que queremos alcanzar.

Como decíamos, la **diversidad funcional** puede englobar cualquier tipo de discapacidad y hay que hacer hincapié en que son "personas con" diversidad funcional o una discapacidad específica. En el caso concreto de los “problemas de movilidad”, aunque se puede usar “diversidad funcional” (de hecho, la expresión surgió de Javier Romañach, que utiliza silla de ruedas y lidera el Foro de Vida Independiente), se suele utilizar específicamente “**movilidad reducida**”, ya que describe la existencia de algún tipo de problema físico a tener en cuenta de una manera más positiva que la antigua denominación de “minusvalía”. En cuanto a las **discapacidades sensoriales** (sordera, ceguera, sordoceguera) es más apropiado decir persona sorda/ciega o persona con sordera/ceguera, porque el término recoge de forma específica y clara sin resultar negativa para las personas que la tienen. Respecto a las “**discapacidades cognitivas y/o del desarrollo**” (las mal/ambiguamente llamadas “discapacidades mentales”), el problema de estos términos es que son demasiado genéricos para referirse a la gran cantidad de condiciones que engloban, ya que en esta categoría se incluyen los trastornos de retraso madurativo, el Síndrome de Down, la

parálisis cerebral o incluso el amplio espectro de los Trastornos del Espectro Autista (TEA). Cada una de estas condiciones tiene manifestaciones muy distintas, por lo que, aunque no es incorrecto hablar de “discapacidades cognitivas y/o del desarrollo”, puede ser más capacitador hablar de diversidad funcional y especificar la condición o trastorno concreto, para evitar sobregeneralizaciones y atributos negativos.

También hay que tener en cuenta que **la diversidad funcional es una condición**, no una enfermedad, por lo que hay que evitar expresiones relacionadas con el padecimiento, el sufrimiento y la enfermedad. En el siguiente cuadro podéis encontrar algunos ejemplos:

Expresión que se debe evitar	Lo que se recomienda
Las personas que padecen Síndrome de Down	Las personas que tienen Síndrome de Down
Hay personas que sufren el Trastorno del Espectro Autista	Hay personas que presentan Trastorno del Espectro Autista
Aquejada de parálisis cerebral	Manifiesta parálisis cerebral

En el ámbito educativo, se suele utilizar el término de “**alumnado con necesidades educativas especiales**” (A.C.N.E.E.) para hacer referencia al alumnado que en algún periodo concreto de su escolarización requiere un apoyo, ayuda o atención específica, ya sea por alguna condición física, psíquica, emocional o sensorial, por manifestar problemas de conducta, por tener altas capacidades o por estar en una situación desfavorecida de tipo social, económica, cultural o de salud. Este término también resulta de un intento normalizador y no discriminatorio de este tipo de alumnado, que pone el foco en los recursos a utilizar para responder a las necesidades específicas.



¿Sabías que...?

El término “diversidad funcional” es relativamente novedoso y se propuso y empezó a utilizar en el Foro de Vida Independiente en enero de 2005. Este Foro es una comunidad virtual (que nace a mediados de 2001) que se constituye como un espacio reivindicativo de debate a favor de los derechos humanos de las mujeres y hombres con todo tipo de diversidad funcional de España. Por tanto, el término lo proponen las propias personas con diversidad funcional, lo que hace más relevante que tratemos de usarlo.

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

Del mismo modo, en el campo más específico de salud mental, es muy recomendable utilizar la expresión “**problema de salud mental**”, ya que no tiene connotaciones estigmatizantes como otros términos y describe una realidad cotidiana para un cuarto de la población. Problemas tiene todo el mundo y este término permite naturalizar los referentes a salud mental. El uso de otras expresiones como “trastorno mental” o “enfermedad mental” aunque, en cierto sentido (y dependiendo de a qué nos refiramos) pueden ser correctas, no suelen ser tan recomendables por sus connotaciones asociadas y por el modelo patológico que hay detrás. Respecto a las connotaciones, el imaginario social tiene muchas historias irreales y estigmatizantes asociadas a este tipo de términos, así como a la “locura”. Hay que intentar luchar contra este estigma también a través del lenguaje. Respecto al modelo de diagnóstico patológico, es un tema de debate en el que el Colectivo no tiene posicionamiento, pero que, con base en su filosofía de inclusión, convendría no destacar el diagnóstico de una persona, sino hablar de “problemas de salud mental”, que es más genérico y permite unos gradientes entre lo más grave y lo más saludable.

Por supuesto, hay que intentar evitar también **adjetivar a la persona con su problema**, es decir, hay que tratar de utilizar siempre la fórmula “**personas con...**” (por ejemplo, no se hablaría de “personas esquizofrénicas”, sino de “personas con esquizofrenia”). Al igual que anteriormente, no es incorrecto gramaticalmente adjetivar el problema, pero la idea de este punto es destacar que la persona *tiene* el problema, no es *intrínsecamente* el problema. Esto también ayuda a entender que muchos de esos problemas tienen solución, por un lado, pero también que la persona es mucho más que su problema.

En cualquier caso, un término a omitir es el de “**normalidad**”, porque, más allá de su acepción estadística, suele tener una connotación de positividad, de tal manera que se da a entender que lo que se sale de la norma no es bueno y debe rechazarse o ridiculizarse (por ejemplo, las personas trans).



¿Sabías que...?

En 2016 se publicó una investigación en [The Journal of Counseling and Development](#) en la cual se aplicaron a 711 personas dos versiones sutilmente modificadas de la escala *Community Attitudes Towards The Mentally Ill*, que evalúa las actitudes hacia las personas con problemas de salud mental. Una versión de la escala incluía el término “enfermos mentales” mientras que la otra versión incluyó “personas con enfermedad mental”. Uno de los principales resultados fue que las personas eran menos tolerantes cuando leían la declaración con el término “enfermo mental”. Por lo que diferencias sutiles en los términos que usamos pueden afectar a los niveles de tolerancia y afectación con los que tratamos a las personas con problemas de salud mental.

Lenguaje y discriminaciones: las palabras como herramienta de transformación social

Como ya habéis ido viendo a lo largo de este documento, el lenguaje es una de las muchas formas a través de las cuales se puede expresar la discriminación hacia distintos grupos. La forma en la que nombramos o nos dirigimos a las personas refleja las condiciones socio-históricas en que reproducimos valores y creencias, así como prejuicios, estigmas y otros atributos descalificadores, injustos, agresivos o excluyentes. Nos estamos refiriendo a utilizar ciertos adjetivos, por ejemplo “la negra”, “el gordo”, “el maricón”, etc., que se usan con intención de hacer daño, con connotaciones peyorativas y que minimizan la valía de las personas así como no permiten su visibilización, como aún hoy día ocurre con las mujeres.

Así, 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 y, por tanto, puede ser también una

herramienta para la transformación social, que se modifique según las nuevas realidades sociales y al avance y progreso de los derechos, poniendo como eje central a la persona y su dignidad.

De nuevo, uno de los aspectos fundamentales va a ser, precisamente, **no adjetivar a las personas** por sus distintas condiciones con una intención peyorativa. Es decir, hablamos de “persona inmigrante”, “persona refugiada”, “persona en situación irregular”, “persona en situación de pobreza o vulnerabilidad económica”, “persona afrodescendiente o negra”, “personas musulmanas”, “persona homosexual”, “persona mayor” o “persona de la tercera edad”, etc.

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. Por ejemplo, últimamente los medios se han hecho eco de las noticias relacionadas con el terrorismo llevado a cabo por el DAESH (autodenominados ISIS) en el que se utiliza la acepción “terrorismo islámico” para hablar de sus acciones. Sin embargo, esa forma de nombrarlo provoca generalizaciones sobre el islam y afloran sentimientos indiscriminados e injustificables de oposición y odio a la población musulmana, ya que se sobregeneraliza, entendiéndose que toda esta población es terrorista, cuando este hecho está muy lejos de la realidad (de hecho, las personas que más sufren este tipo de terrorismo son las musulmanas).

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.

También es importante **evitar hacer un uso innecesario de ciertos datos** (como la nacionalidad o la etnia) cuando la información es negativa, ya que se están reforzando ideas negativas (prejuicios) y estigmas sociales (estereotipos). Por ejemplo, ocurre en numerosas ocasiones que los medios de comunicación hablan de “Un hombre asesina a...”

cuando hablan de un hombre blanco y occidental y, sin embargo, cuando es una persona de otra etnia o nacionalidad suelen resaltar esa diferencia: “Un hombre mexicano/gitano asesina a...”. De esta forma, se está resaltando la nacionalidad o la etnia sobre una noticia negativa, lo que fomenta el estereotipo, en este ejemplo, “Los mexicanos/gitanos son malos” (y también la sobregeneralización que se comentaba anteriormente); mientras que con la otra fórmula se entiende que esa persona ha realizado una acción negativa, no por el hecho de ser de uno u otro país, o de una u otra etnia, sino por otros factores causales.



¿Sabías que...?

En 2016, España registró 309 denuncias por racismo, un 25% más que el año anterior. De estas denuncias, un total de 82 casos (el 26%) corresponden al “racismo institucional” practicado por las administraciones, que tiene que ver con trámites de extranjería o nacionalidad (82% del total de esta categoría) o el trato que reciben las personas inmigrantes en los Centros de Internamiento de Extranjeros (CIE).

Tras este tipo de discriminación, están las peticiones de ayuda en relación a conflictos (como por ejemplo, insultos) y agresiones racistas, con un total de 51 casos (16% del total). Tras ello, se encuentran los comportamientos relacionados con las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, con un total de 46 denuncias (15%).

Fuente: Informe Anual 2017 sobre el racismo en el Estado Español, Federación SOS Racismo.

Por último, cabe poner brevemente el foco sobre otro grupo vulnerable en nuestra sociedad: **la infancia y la adolescencia**. Hay que **evitar el adultocentrismo** en nuestros mensajes y no difundir ideas que construyan y difundan estereotipos sobre la infancia y la adolescencia, como que “no saben lo suficiente”, son “delincuentes” o “alcohólicos/as”, o que causan molestia. Por otro lado, tampoco debemos definir a las niñas y niños solo por su edad si no es necesario, ya que lo único que conseguiremos es poner el foco sobre ciertos prejuicios como su “inmadurez” o “poco conocimiento” (recordemos que Malala Yousafzai, Premio Nobel de la Paz, comenzó su campaña por la educación de las niñas en Pakistán con tan solo 10 años).

Resumen uso de lenguaje inclusivo



RESUMEN: USO DE LENGUAJE INCLUSIVO	
1	Hacer uso de las distintas técnicas de lenguaje no sexista. Utilizar un lenguaje igualitario y no excluyente que permita la visibilización de las mujeres.
2	Utilizar, preferentemente, la expresión diversidad funcional, en lugar de “discapacidad” u otras acepciones no capacitadoras.
3	No reducir la persona a un problema o a una característica, no adjetivar a las personas por sus condiciones. Intentar, en la medida de lo posible, utilizar la fórmula “persona con...” o “persona X”.
4	Hablar de “personas con” y “problemas de salud mental”, evitando el uso de expresiones como “enfermo mental” y “enfermedad mental”.
5	Evitar hablar de normalidad.
6	No utilizar las sobregeneralizaciones.
7	No dar un dato que no aporta información relevante y que puede ayudar a perpetuar prejuicios y estereotipos.
8	Evitar el adultocentrismo.
9	Atender en general al lenguaje cuando se habla de grupos minoritarios, vulnerables y/o en riesgo de exclusión social.
10	Usar el lenguaje como herramienta de transformación social para lograr una sociedad más igualitaria.

Glosario

Adultocentrismo: destaca la superioridad de las personas adultas sobre las generaciones jóvenes y señala el acceso a ciertos privilegios por el simple hecho de ser una persona adulta, porque la sociedad y la cultura así lo han definido (UNICEF, 2013).

Afrodescendientes: hace referencia a las personas nacidas fuera de África que tienen antepasados de dicho continente. La mayoría de las personas afrodescendientes son descendientes de personas secuestradas y trasladadas desde el África negra con destino a América, Asia y Europa principalmente para trabajar como mano de obra esclavizada, fundamentalmente entre los siglos XVI y XIX durante las conquistas. También son afrodescendientes los descendientes de africano o africana en cualquiera de sus líneas, nacidos fuera del continente africano debido a las migraciones internacionales actuales y pasados.

Androcentrismo: visión del mundo que sitúa al hombre, su mirada e intereses en el centro del mundo y que conlleva el silencio, la omisión o la invisibilización de las mujeres.

Discriminación: Todo acto u omisión basado en prejuicios o convicciones relacionados con el sexo, la raza, la pertenencia étnica, el color de la piel, la nacionalidad, la lengua, la religión, las creencias políticas, el origen y la condición social o económica, el estado civil, el estado de salud, la situación real o potencial de embarazo, el trabajo o la profesión, las características físicas, la edad, la preferencia sexual, cualquier forma de diversidad funcional, que genera la anulación, el menoscabo o la restricción del reconocimiento, el goce o el ejercicio de los derechos humanos, las libertades fundamentales y la igualdad real de oportunidades de las personas

Empoderamiento: “proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y de la comunidad en términos económicos, sociales y políticos” (Comisión Europea, 1998).

Estereotipos de género: de origen cultural, son un conjunto de ideas utilizadas para explicar la forma de comportarse y los roles que deben tener en sociedad los hombres y las mujeres. Dentro de los estereotipos de género masculinos encontramos la fortaleza, la seguridad en uno mismo, la incapacidad emocional o la agresividad. En los femeninos podemos encontrar la dulzura, la sumisión o la delicadeza.

Etnocentrismo: tendencia de una persona o de un grupo a sobrevalorar su propio grupo, su etnia, su país o su nacionalidad.

Feminismo: ideología que defiende que las mujeres deben tener los mismos derechos que los hombres. Según Victoria Sau, activista y política feminista: “movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII y que supone la toma de conciencia de las mujeres como colectivo de la opresión, dominación y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de los varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera.”

Género: conjunto de valores socialmente construidos que definen las diferentes características (emocionales, afectivas, intelectuales o físicas) y los comportamientos que cada sociedad asigna a los hombres o a las mujeres. A diferencia del sexo, que viene determinado con el nacimiento, el género se aprende y se puede modificar.

Igualdad de género: “situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres” (Comisión Europea, 1998).

Interseccionalidad: término acuñado en 1989 por la activista y académica Kimberlé Williams Crenshaw que mantiene que las opresiones de la sociedad (racismo, sexismo, capacitismo, homofobia, xenofobia o clasismo) no actúan de manera independiente, sino que estas formas de exclusión están interrelacionadas y no pueden ser examinadas separándolas unas de otras.

Machismo: creencia de que el hombre es superior a la mujer y, por tanto, la mujer debe estar siempre supeditada al hombre. Victoria Sau afirmaba que el machismo lo constituyen “aquellos actos, físicos o verbales, por medio de los cuales se manifiesta de forma vulgar y poco apropiada el sexismo subyacente en la estructura social”.

Lenguaje no sexista: alude al uso de un lenguaje igualitario y no excluyente que permita visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas; para ello, es necesario modificar el enfoque androcéntrico de las expresiones.

Perspectiva de género: “es la acción de integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las acciones y políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen” (Comisión Europea, 1998).

Racismo: atribución de rasgos de superioridad o inferioridad a una población que comparte ciertas características heredadas físicamente.

Transfobia: odio e intolerancia hacia las personas trans y la diversidad de género y creencia social de que la forma de identidad y expresión de una persona debe corresponder a su sexo biológico.

Transversalidad: la transversalidad o *mainstreaming* fue acuñado en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (ONU, 1995) y, llevado al marco jurídico europeo por el Tratado de Ámsterdam, supone la incorporación de la igualdad de género en todos los planes, programas y proyectos (Unión Europea, 1997). Es decir, supone la organización, mejora, desarrollo y evaluación de las políticas, de modo que la perspectiva de género quede incorporada a todos los niveles y en todas las etapas. De esta forma, la transversalidad es una forma de organización en la toma de decisiones, que implica que éstas siempre se adopten en consideración con la perspectiva de igualdad (Consejo de Europa, 1999).

Referencias

Butler, Judith (2004). *Lenguaje, poder e identidad*. Madrid: Síntesis.

Calvo Fajardo, Y. (2009). Lenguaje y sexismo. *Revista Feminista Casa de la Mujer*, (15), 45-50.

Comisión Europea (1998). *100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*.

Consejo de Europa (1999). *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)*. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Federación SOS Racismo (2017). *Informe Anual 2017 sobre el racismo en el Estado Español*. Donostia/San Sebastián: SOS Racismo. Disponible en: <https://goo.gl/f13pb4>

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia - UNICEF (2013). *Superando el adultocentrismo*. Santiago de Chile: UNICEF. Disponible en: <https://goo.gl/iEE6Pg>

ONU (1995). Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Disponible en: <https://goo.gl/UaCNqS>

Sánchez Apellániz, María José (2009). Lenguaje y comunicación no sexista "En" Román, Marisa (coord.). *Manual de Agentes de Igualdad*. (pp.255-268) Sevilla: Diputación Provincial de Sevilla.

Unión Europea (1997). *Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados Actos anexos*. Disponible en: <https://goo.gl/aJGFRB>

Villar, Belén (2005). *Proyecto Relaciona. Informes y resumen*. Documento Interno del Instituto de la Mujer. Madrid.