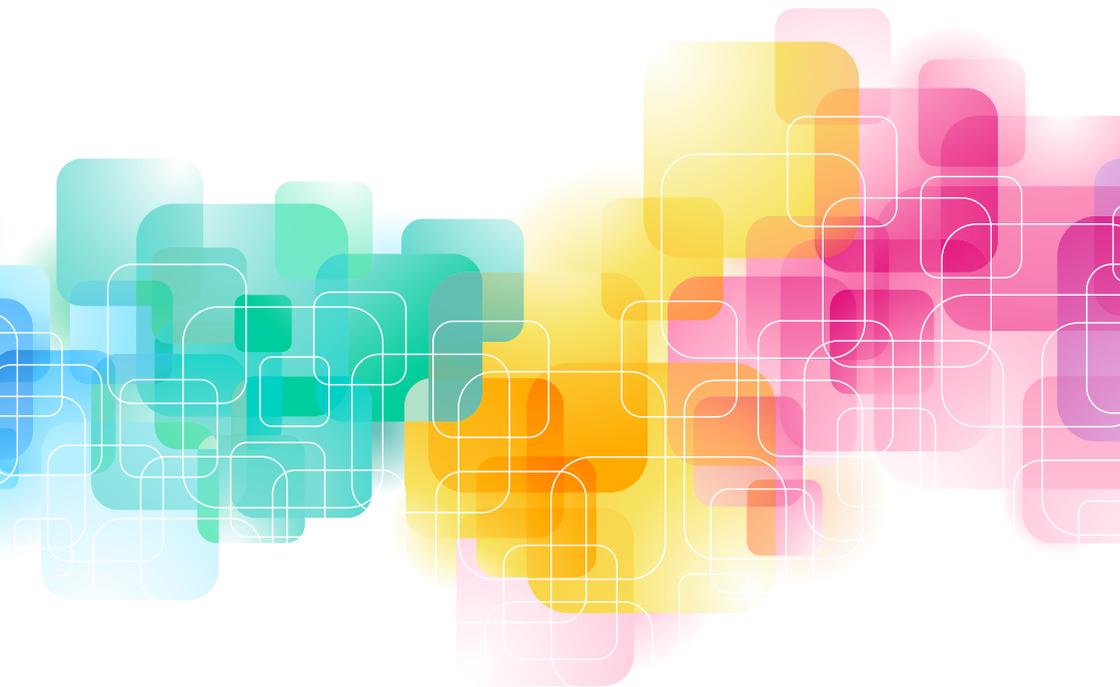


Guía de la OMPI sobre el lenguaje inclusivo en español



Prólogo

La comunicación es un poderoso instrumento que influye en nuestras actitudes, percepciones y conductas y refleja el mundo en el que aspiramos a vivir y trabajar. El lenguaje está en constante cambio: las palabras evolucionan y con ellas ha de evolucionar también el modo en que las empleamos. El lenguaje inclusivo y sin sesgos evita los estereotipos y las referencias a detalles irrelevantes. Por el contrario, reconoce las cualidades de las personas con independencia del sexo o la orientación sexual, la discapacidad, la edad, el origen y la religión o las creencias. El presente documento tiene por finalidad ofrecer orientaciones sobre el empleo del lenguaje inclusivo y ejemplos basados en el uso de la lengua española que sean pertinentes para las actividades de la OMPI.

El 21 de octubre de 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la resolución nº 70/1 “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, que fue el punto de partida de los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible que sirven para marcar el camino hacia el desarrollo en todo el mundo hasta 2030. Las palabras “inclusivo/inclusiva/inclusivos/inclusivas” aparecen 39 veces en la resolución. Una de las muchas herramientas para lograr sociedades inclusivas es el lenguaje: tan importante como las ideas que sustentan el desarrollo en todos los niveles de las sociedades es la forma en que se expresan y transmiten.

Los derechos de numerosos grupos de la sociedad están consagrados en una serie de convenios de las Naciones Unidas, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General en 1979; la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965); y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990). Estos y muchos otros instrumentos tienen en común el deseo

de defender los derechos de todos a un trato igualitario y justo, y hacer así del mundo un lugar mejor.

Los derechos constituyen el eje de la labor del Sistema de las Naciones Unidas, del que la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) es un organismo especializado. La OMPI tiene un interés especial en garantizar que todos puedan aprovechar los frutos de los esfuerzos intelectuales de la humanidad. Prueba de ello es la adopción en 2013 del “Tratado de Marrakech” para facilitar el acceso a las obras publicadas a las personas ciegas, con discapacidad visual o con otras dificultades para acceder al texto impreso. Una forma práctica de contribuir a ese objetivo es expresarse, a través de su documentación y publicaciones oficiales, de la manera más inclusiva posible.

Con ese objetivo se ha elaborado la siguiente guía. Se trata de una herramienta clara, concisa y sencilla de concienciación para que los textos estén redactados en sintonía con el Plan Estratégico a Mediano Plazo de la OMPI y “sin dejar a nadie atrás”.



Daren Tang
Director general

Introducción

En la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) se define la discriminación como “trato injusto o desfavorable, o distinción arbitraria, por motivos de raza, sexo, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, edad, idioma, origen social u otra condición de la persona”¹.

La presente guía contiene estrategias y consejos para fomentar el uso de un lenguaje no discriminatorio en la documentación y las publicaciones de la OMPI, en consonancia con los valores fundamentales de las Naciones Unidas en materia de igualdad y diversidad. El objetivo de emplear un lenguaje inclusivo es evitar el uso de palabras, términos, expresiones o estructuras gramaticales que puedan, por inadvertencia o por otro motivo, interpretarse como excluyentes para individuos o grupos de personas.

La OMPI reconoce que la forma de entender el lenguaje inclusivo varía de un país a otro y de una cultura a otra, y que hay términos y expresiones que no son de aceptación universal. La presente guía se basa en la actual práctica generalizada dentro y fuera del Sistema de las Naciones Unidas.

La guía se compone de módulos temáticos y su contenido irá evolucionando con el tiempo: en función de los cambios en la práctica se irán incorporando nuevos módulos y modificando los actuales.

Lo que sigue es un conjunto de soluciones propuestas y recomendadas para determinadas situaciones lingüísticas. La guía no tiene carácter obligatorio y en la redacción de los textos siempre debe prevalecer el sentido común y la claridad. Redactar de forma inclusiva y aplicar las soluciones propuestas de manera coherente

1 Orden de servicio N° 27/2021 sobre conflictos y quejas en el lugar de trabajo.

requiere esfuerzo y reflexión, pero como en todo, con la práctica se irán adquiriendo los reflejos necesarios para ello. Con frecuencia, la aplicación consciente del lenguaje inclusivo entraña unos pocos y pequeños ajustes en el uso de ciertas partes de la oración y de determinados términos.

La guía está pensada para su uso en la redacción, traducción y revisión de documentos, publicaciones y cualquier otro material producido por la OMPI. El objetivo es armonizar las prácticas en toda la Organización.

Módulo I – Lenguaje inclusivo y no sexista

1. Estrategias básicas para escribir de manera más inclusiva en cuanto al género	6
2. Lenguaje no sexista	7
2.1 El uso del masculino con valor genérico	8
2.2 Utilización de sustantivos colectivos y comunes en cuanto al género	9
2.3 Utilización de perífrasis	10
2.4 Emplear la segunda persona en lugar de la tercera	10
2.5 Sustitución de los pronombres relativos el/los/aquellos por los pronombres relativos quien/quienes o por el sustantivo epiceno “persona”	11
2.6 Utilización de la pasiva y de la pasiva refleja	11
2.7 Utilización de construcciones impersonales	12
2.8 Determinantes y pronombres sin marca de género	12
2.9 Reformulaciones	12
3. Pautas para evitar los estereotipos	13
3.1 Profesiones, oficios y cargos	13
3.2 Tratamiento	15
4. Lenguaje con perspectiva de género	16
4.1 El desdoblamiento léxico	16
4.2 Formas de referirse a las personas	17
Recuadro: orientación sexual, identidad de género y expresión de género	18
Anexo I – El femenino de cargos, puestos y profesiones y varios casos especiales	20
Anexo II – Extracto del glosario “Libres & Iguales” (ONU)	22
Fuentes y referencias del Módulo I	24

1. Estrategias básicas para escribir de manera más inclusiva en cuanto al género

Para escribir de forma inclusiva con la perspectiva de la igualdad de género, conviene tener en cuenta el objetivo comunicativo del texto y el tipo de texto, su contexto y sus destinatarios. Eso determinará las soluciones más adecuadas y la estrategia a la que hay que dar prioridad. Esta guía propone técnicas para hacer el lenguaje más inclusivo. Combinándolas se conseguirá un texto legible, fluido y claro.

En general, hay dos estrategias para redactar de manera inclusiva desde el punto de vista del género:

- **Hacer invisible el género sociocultural mediante el uso de formas gramaticales neutras.** En la mayoría de los casos, el género carece de importancia para el objetivo comunicativo y, de hecho, se aparta del propósito del texto. El lenguaje neutro no menciona el género, la identidad de género, el sexo o la orientación sexual.
- **Hacer visible el género mediante el uso de marcas de género.** Esta estrategia puede ser útil en el contexto de la promoción de la igualdad de género, que requiere el uso de un lenguaje que represente a mujeres y hombres por igual. El uso del lenguaje con perspectiva de género ayuda a establecer un equilibrio entre un grupo sobrerrepresentado (generalmente, los hombres) y uno (o varios) grupos no representados (en este caso, las mujeres). Por ejemplo, en el caso de un texto en el que se habla de disparidades, marginación, inclusión o exclusión, especificar el género es relevante, ya que pone de manifiesto que diferentes grupos pueden verse afectados por una situación o vivirla de forma diferente.

Además, el lenguaje inclusivo en materia de género evita los estereotipos y las expresiones que refuerzan los estereotipos. El lenguaje puede perpetuar la representación estereotipada de uno o varios grupos, asociando a él o a ellos rasgos, capacidades, habilidades o comportamientos específicos.

2. Lenguaje no sexista

La Real Academia de la Lengua Española (RAE), que es el punto de referencia en la Sección de Traducción al Español en la OMPI para las cuestiones gramaticales y de sintaxis, estima innecesario el uso de marcas de género inclusivo por considerar que el masculino gramatical ya cumple esa función. Sin embargo, hay que tener en cuenta la evolución de la sociedad y las peticiones para utilizar un lenguaje lo más neutro posible. En ese sentido, en la OMPI debe tenerse en cuenta esa problemática a la hora de redactar documentos y deben aplicarse, en general, los criterios reflejados en las orientaciones que usan las Naciones Unidas a ese respecto, velando por que el texto en español no pierda fluidez: <http://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>.

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. A la hora de valorar alternativas no sexistas, se debe ejercer cautela ante posibles ambigüedades o cambios de significado y se ha de escoger la opción más adecuada.

2.1 El uso del masculino con valor genérico

De acuerdo con el precepto académico, “los sustantivos masculinos no solo se emplean para referirse a los individuos de ese sexo, sino también, en los contextos apropiados, para designar la clase que corresponde a todos los individuos de la especie sin distinción de sexos” (Gramática, RAE, 2009). **La postura académica es clara a este respecto: en español el masculino es el género no marcado.**

En la gramática, el elemento no marcado es:

- el de sentido más general;
- el de distribución más amplia;
- el que se recupera por defecto cuando no hay morfemas específicos.

En los sustantivos que designan seres animados, el español permite el uso genérico del masculino para designar al conjunto de los individuos de la especie, sin distinción de sexos. Este uso es especialmente frecuente en plural. Así, en la frase *Todos los ciudadanos mayores de edad tienen derecho a voto*, el sustantivo *ciudadanos* comprende tanto a los ciudadanos como a las

ciudadanas. Sin embargo, en determinadas circunstancias, el masculino genérico puede producir ambigüedad y, en esos casos, puede percibirse como discriminatorio y excluyente al ocultar el género femenino. **Aunque el uso del masculino genérico es perfectamente normativo y no debe, por lo tanto, proibirse, se recomienda emplear técnicas de redacción que permitan evitar la ambigüedad y hacer referencia a las personas sin el empleo de marcas de género o incluyendo expresamente el género femenino.**

La edición más reciente de la gramática académica ofrece principalmente dos motivos en defensa del masculino genérico:

- La **economía lingüística**: se considera que las alternativas, como desdoblarse cada apelación en dos géneros, son un circunloquio innecesario la mayor parte de las veces.
- La **concordancia gramatical**: ante soluciones como el desdoblamiento sistemático, pasaría a ser mucho más complicada.

2.2 Utilización de sustantivos colectivos y comunes en cuanto al género

Uso recomendado

Las tendencias mencionadas afectan especialmente a los ingresos del **personal** menos cualificado.

Resumen de la **presidencia**

Evítese

Las tendencias mencionadas afectan especialmente a los ingresos de los **empleados** menos cualificados.

Resumen del **presidente**

Colaboraron en la iniciativa del PCT veintisiete **colegas** procedentes de oficinas de patentes de todo el mundo.

Dos grupos de **especialistas ad hoc** se reunieron antes de la celebración de las sesiones 38 y 40 para examinar los mismos temas.

La **persona interesada**

Fomentar la creatividad de la **juventud**

Colaboraron en la iniciativa del PCT veintisiete **compañeros** procedentes de oficinas de patentes de todo el mundo.

Dos grupos de **expertos ad hoc** se reunieron antes de la celebración de las sesiones 38 y 40 para examinar los mismos temas.

El **interesado**

Fomentar la creatividad de los **jóvenes**

2.3 Utilización de perífrasis

Uso recomendado

Este organismo evalúa a **quienes ocupan puestos directivos** en las empresas estatales

Evítese

Este organismo evalúa a los **directivos** de las empresas estatales.

2.4 Emplear la segunda persona en lugar de la tercera

Uso recomendado

Incluya **su** dirección postal en la solicitud

Evítese

El estudiante debe incluir su dirección postal en la solicitud

2.5 Sustitución de los pronombres relativos el/los/aquellos por los pronombres relativos quien/quienes o por el sustantivo epiceno “persona”

Uso recomendado

Se enviará la documentación a **quien** la solicite.

Las personas que estén (**Quienes** estén) a favor de la iniciativa pueden ponerse en contacto con la Oficina Internacional.

El nuevo mecanismo del Sistema de Madrid tiene por finalidad facilitar los trámites para las **personas interesadas**.

Evítese

Se enviará la documentación a **todo aquel** que la solicite.

Los que estén a favor de la iniciativa pueden ponerse en contacto con la Oficina Internacional.

El nuevo mecanismo del Sistema de Madrid tiene por finalidad facilitar los trámites para **los interesados**.

2.6 Utilización de la pasiva y de la pasiva refleja

Uso recomendado

Cuando **se introduzca** la contraseña, aparecerá un mensaje de confirmación en la pantalla.

La solicitud **debe ser presentada** dentro del plazo establecido.

Téngase en cuenta el horario de atención al público durante las fiestas de fin de año.

Evítese

Cuando **el usuario** introduzca la contraseña, aparecerá un mensaje de confirmación en la pantalla.

El candidato debe presentar la solicitud dentro del plazo establecido.

El usuario deberá tener en cuenta el horario de atención al público durante las fiestas de fin de año.

2.7 Utilización de construcciones impersonales

Uso recomendado

Es de sobra conocido que este debate plantea cuestiones espinosas.

Hay que establecer disposiciones que fijen los plazos de presentación de solicitudes.

Mediante esta encuesta, podrá medirse su grado de satisfacción según la siguiente escala:

Muy alto
alto
medio
bajo
muy bajo

Evítese

Todos sabemos que este debate plantea cuestiones espinosas.

Los legisladores deben establecer disposiciones que fijen los plazos de presentación de solicitudes.

La encuesta de satisfacción de los usuarios ofrece la posibilidad de indicar su nivel de satisfacción conforme al siguiente baremo:

Muy satisfecho/a
Satisfecho/a
Indiferente
Insatisfecho/a
Muy insatisfecho/a

2.8 Determinantes y pronombres sin marca de género

Uso recomendado

Cada participante

Evítese

Los participantes

2.9 Reformulaciones

Uso recomendado

Tienen **mucho interés**

Evítese

Están **muy interesados**

3. Pautas para evitar los estereotipos

3.1 Profesiones, oficios y cargos

Las profesiones y aptitudes no tienen género: Toda profesión, cualquier función social y toda aptitud pueden ser ejercidas por hombres y mujeres, como demuestran los datos recabados en todo el mundo. Por ello, y para no estereotipar las profesiones ni las aptitudes, es importante utilizar términos neutros.

Aunque la anterior regla sirve en la mayoría de los contextos, la superación de los estereotipos puede requerir a veces indicar explícitamente que algunas profesiones pueden ser ejercidas por un grupo infrarrepresentado o que algunas destrezas o habilidades no solamente son propias de los grupos tradicionalmente asociados a ellas. Por ejemplo, emparejar un sustantivo neutro con un adjetivo de género puede ayudar a invertir las percepciones y combatir los estereotipos:

A medida que las mujeres se han ido incorporando al mundo laboral y han ido ocupando oficios y profesiones tradicionalmente reservados a los hombres, se han creado formas femeninas para las denominaciones de cargos, profesiones y titulaciones para los que solo existía el masculino:

- | | |
|---------------|-------------|
| - presidente | presidenta |
| - ingeniero | ingeniera |
| - juez | jueza |
| - médico | médica |
| - diplomático | diplomática |

En algunos casos, el sustantivo que designa el cargo o profesión es común en cuanto al género, por lo que permanece invariable y la marca de género viene dada por el determinante que lo precede:

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| - el representante permanente | la representante permanente |
| - el agente de marcas | la agente de marcas |

3.2 Tratamiento

El tratamiento dado a los dos sexos debe ser simétrico, y la mujer no debe presentarse con un papel secundario o subordinado. Por lo tanto, hay que utilizar una designación paralela y evitar toda asimetría (por ejemplo, designar a los hombres solo con el apellido y a las mujeres únicamente con el nombre, o con el nombre y el apellido, o con el apellido precedido de la forma de tratamiento la señora):

Macron, Johnson y Lagarde se reunirán en París la semana que viene.

En la traducción al español de ciertos documentos de la OMPI en que se mencionan cargos sin referirse a la persona que pueda ocuparlos en un momento dado, como el Estatuto y el Reglamento del Personal, documentos presupuestarios o administrativos en los **que usar el lenguaje inclusivo, en particular, recurrir al desdoblamiento, menoscabaría gravemente la legibilidad**, puede incluirse la siguiente nota a pie de página:

***Nota:* Todas las menciones de cargos o colectivos que se hacen en el presente documento son genéricas en cuanto al sexo.**

La nota debe figurar en la portada y no necesita llamada del título o el cuerpo del documento. Esta nota puede modificarse para su uso en otros contextos.

4. Lenguaje con perspectiva de género

En algunos contextos, hacer visible el género forma parte del objetivo comunicativo. Esta técnica es eficaz cuando las creencias populares o las ideas preconcebidas pueden ocultar la presencia de uno u otro género. La visualización ayuda a corregir los desequilibrios para que se incluyan los grupos que han gozado de poca o ninguna visibilidad. Esta técnica es importante, especialmente cuando el objetivo comunicativo es apoyar la igualdad de género y la reducción de las disparidades. **Los esfuerzos de la OMPI por poner de relieve a las mujeres inventoras o la paridad de género en los puestos directivos son ejemplos de cómo el uso del lenguaje de género puede contribuir al objetivo comunicativo.**

4.1 El desdoblamiento léxico

Se llama desdoblamiento léxico a la mención expresa de los dos géneros. Por ejemplo, se trata de no decir solo “los niños” para referirse a los niños y a las niñas, sino de escribirlo mencionando ambos géneros. La doble mención, al masculino y al femenino, es general en los vocativos (fórmulas fijas como *señores y señoras, damas y caballeros*), en los que se interpreta como una marca de cortesía; pero, salvo esos usos, la Academia indica que resulta artificioso y que se trata de un circunloquio innecesario cuando el empleo del género no marcado es suficientemente explícito para abarcar a los individuos de uno y otro sexo. La actual tendencia al desdoblamiento indiscriminado del sustantivo en su forma masculina y femenina **va en contra del principio de economía del lenguaje** y se funda en **razones extralingüísticas**. Por lo tanto, **deben evitarse estas repeticiones, que generan dificultades sintácticas y de concordancia, y complican innecesariamente la redacción** y lectura de los textos.

Cuando, en casos muy específicos, el contexto no deja suficientemente claro que el masculino plural comprende por igual a las personas de ambos sexos, las opciones que recoge la Gramática son:

- i. el desdoblamiento: “El desarrollo evolutivo es similar en los niños y las niñas de esa edad”. “En ese país solo alrededor del 60% de los niños y las niñas va a la escuela”;
- ii. una apostilla o modificador: “El equipo estará formado por examinadores de patentes, tanto hombres como mujeres”.

4.2 Formas de referirse a las personas

Debe haber coherencia en la forma de referirse a las mujeres y a los hombres: Debe emplearse “Sr.” para los hombres y “Sra.” para las mujeres, y no “Srta.”, ya que el estado civil de una mujer es irrelevante en la mayoría de los contextos.

Al referirse o dirigirse a personas concretas, deben utilizarse fórmulas y pronombres que sean coherentes con la identidad de género de las mismas

Recuadro: orientación sexual, identidad de género y expresión de género

La heteronormatividad es la creencia de que hay dos géneros, masculino y femenino, que el sexo biológico de una persona coincide con su orientación sexual y que la orientación sexual por defecto es la heterosexualidad. Este sesgo puede dar lugar a la estigmatización y la marginación de las formas de orientación sexual e identidad de género que se consideran al margen de las opciones binarias heteronormativas.

En materia de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, conviene utilizar las mismas estrategias (“visibilizar” e “invisible”) enumeradas anteriormente. Cuando la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género no sean relevantes para el objetivo comunicativo -lo que suele ser el caso- no deberán destacarse. Cuando, por el contrario, la finalidad del texto sea corregir los desequilibrios de representación, luchar contra los estereotipos o promover la inclusión, deberán utilizarse en su lugar los términos adecuados relativos a la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género.

En el Anexo II figuran varias definiciones extraídas del glosario “Libres & Iguales” de la ONU.

En la lucha contra la discriminación y la marginación vinculadas a la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género, se recurre generalmente a la siguiente técnica:

Sustituir los términos y expresiones heteronormativas por palabras de género neutro

Uso recomendado

Se invita cordialmente a los invitados a asistir con su **pareja**.

Evítese

Se invita cordialmente a los invitados a asistir con sus **esposas**.

Además, cuando se recaben datos personales -por ejemplo, en los **formularios de inscripción a eventos**, deben ofrecerse tres opciones en la casilla “género” (femenino, masculino, otro) como mínimo. También puede añadirse una cuarta opción (“no procede”) en función del contenido y la finalidad del formulario. Otra posibilidad sería, en lugar de utilizar casillas, dejar un campo de texto libre para completar, con la indicación “opcional”.

Anexo I – El femenino de cargos, puestos y profesiones y varios casos especiales

El femenino de cargos, puestos y profesiones y varios casos especiales

En la evolución de muchos de los nombres de profesiones, cargos, títulos, empleos o actividades, el proceso habitual suele ser que los que tradicionalmente eran masculinos pasen a ser comunes y de ahí a tener una forma femenina plena, sobre todo aquellos que pertenecen a ámbitos a los que las mujeres se han ido incorporando paulatinamente (el socio, la socio, la socia; el juez, la juez, la jueza, etcétera). Así pues, muchos de esos sustantivos que antes eran considerados comunes en cuanto al género y que hacían el masculino en –o presentan hoy el femenino en –a: abogado, árbitro, arquitecto, ministro, piloto, etcétera.

Cabe recomendar el uso de la forma femenina de aquellos cargos y profesiones que, de acuerdo con la morfología de la lengua española, pueden tenerla, y ello, aun cuando tengan una aceptación irregular: el hecho de que una palabra suene bien o mal no es en sí un criterio lingüístico.

Muchas personas son reacias a formar determinados femeninos, por ejemplo, “música”, “química”, por el hecho de que esas palabras ya significan otra cosa. Lingüísticamente, sin embargo, esto no es una objeción; la polisemia es un fenómeno normal en el léxico, sucede con muchas otras palabras.

Viene al caso referirse a casos especiales:

“Miembro”: La última gramática de la Academia señala que el uso de “miembra” está documentado pero lo rechaza explícitamente; hay autores que defienden la palabra por considerar que morfológicamente está bien formada y que evoluciona del mismo modo que “socio”, que hasta hace un siglo era una palabra considerada como de género masculino y hoy se admite “la socia”. En el diccionario académico figura como masculino y femenino: “el miembro, la miembro”.

“Portavoz”: El Diccionario de la Lengua Española recoge que el término “portavoz” es común en cuanto al género. Por lo tanto, el femenino es “la portavoz”. Aunque otras voces terminadas en “z” hacen el femenino añadiendo una “-a” (“jueza”), en este caso se trata de una palabra compuesta cuyo segundo elemento (“voz”) es ya de por sí un término de género femenino sobre el que no puede construirse otro femenino (“voza”). No obstante, puede que con el tiempo se deje de percibir la palabra “portavoz” como un compuesto, lo que facilitará que pueda flexionarse con el añadido de una “a” final. Con el mismo sentido, en el diccionario se registra la palabra “vocero/vocera”, definida como “persona que habla en nombre de otra o de un grupo, etcétera”.

Anexo II – Extracto del glosario “Libres & Iguales” (ONU)

Orientación sexual: La orientación sexual se refiere a la atracción física, romántica o emocional de una persona por otras personas. Todo el mundo tiene una orientación sexual, que es integral a la identidad de la persona. Los hombres gay y las mujeres lesbianas se sienten atraídos hacia personas de su mismo sexo. Las personas heterosexuales se sienten atraídas hacia personas de un sexo distinto del suyo. Las personas bisexuales (a veces simplemente “bi”) se sienten atraídas hacia personas del mismo sexo o de un sexo distinto. La orientación sexual no guarda relación con la identidad de género o las características sexuales.

Identidad de género: La identidad de género refleja un sentido profundo y experimentado del propio género de la persona. Todo el mundo tiene una identidad de género que es integral a su identidad en sentido general. La identidad de género de una persona suele estar en consonancia con el sexo que se le asignó al nacer. Transgénero (a veces simplemente “trans”) es un término comodín que se utiliza para describir a una amplia gama de identidades, incluidas las personas transexuales, las personas que se visten con ropa de otro sexo (a veces denominadas “travestis”), las personas que se identifican como pertenecientes al tercer género y otras cuya apariencia y características se perciben como de género atípico y que no se sienten identificados con el sexo que se les asignó al nacer. Las mujeres trans se identifican como mujeres pese a haber sido clasificadas como varones al nacer. Los hombres trans se identifican como hombres pese a haber sido clasificados como hembras al nacer. “Cisgénero” es un término utilizado para describir a personas cuya percepción de su propio género coincide con el que se les asignó al nacer. La identidad de género no es lo mismo que la orientación sexual o las características sexuales.

Expresión de género: La expresión de género es la forma en que manifestamos nuestro género mediante nuestro comportamiento y nuestra apariencia. La expresión de género puede ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de las tres. Para muchas personas, su expresión de género se ajusta a las ideas que la sociedad considera apropiadas para su género, mientras que para otras no. Las personas cuya expresión de género no se ajusta a las normas y expectativas sociales, como los hombres que son percibidos como “afeminados” o las mujeres consideradas “masculinas”, suelen ser objeto de duros castigos como acosos y agresiones físicas, sexuales o psicológicas. La expresión de género de una persona no siempre está vinculada con su sexo biológico, su identidad de género o su orientación sexual.

Fuentes y referencias del Módulo I

“Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español”, <http://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml> *Sección de Traducción al Español de las Naciones Unidas*

Nueva gramática de la lengua española (2009), Real Academia de la lengua española (RAE): “El género” (<http://aplica.rae.es/grweb/cgi-bin/buscar.cgi>)

“Lenguaje inclusivo: una breve guía sobre todo lo que está pasando” (<https://www.fundeu.es/lenguaje-inclusivo/>), *Fundéu BBVA – Fundación del español urgente*

“Comunicación inclusiva en la Secretaría General del Consejo” (https://www.consilium.europa.eu/media/35447/es_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf), Consejo de la Unión Europea, Secretaría General, Unión Europea, 2018.

“Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista” (<https://www.ippdh.mercosur.int/wp-content/uploads/2018/11/IPPDH-MERCOSUR-RAADH-Manual-Lenguaje-no-sexista.pdf>), Reunión de Altas Autoridades en Derechos Humanos y Cancillerías del Mercosur y Estados Asociados (RAADH), MERCOSUR, 2018.

Glosario de Igualdad de Género de ONU Mujeres: Herramienta en línea que reúne conceptos de género, conferencias internacionales, iniciativas, asociaciones, etc. relacionadas con la igualdad de género. Disponible en español, francés e inglés.

GenderTerm: Herramienta de léxico sensible al género (alrededor de 650 términos sensibles al género en español, francés e inglés.)

Módulo II – El lenguaje inclusivo en materia de discapacidad

1. Introducción y justificación	27
1.1 Terminología adecuada: Persona con discapacidad	28
1.2 No utilizar la discapacidad como sustantivo	28
1.3 No utilizar descripciones negativas o sensacionalistas	29
Fuentes y referencias del Módulo II	30

1. Introducción y justificación

El uso de palabras anticuadas, inexactas o inapropiadas puede perpetuar imágenes sociales negativas y estigmatizar a personas o grupos. Además, las palabras con significados imprecisos y/o abstractos pueden hacer invisibles a las personas con discapacidad, difuminándolas con términos que persiguen obviar o negar la diferencia, pretendiendo una homogeneización de toda la sociedad. Por ello, es muy importante cuidar el lenguaje que se utiliza para referirse a las personas con discapacidad.

La expresión “personas con discapacidad” es la preferible para referirse a aquellas personas que tienen algún tipo de limitación física, intelectual o sensorial. Según la **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, de la Organización de la Naciones Unidas, personas con discapacidad es la expresión adecuada para referirse a quienes “tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Como se ve en esa convención y en los documentos de las organizaciones que representan a estas personas, **se prefiere en general la fórmula persona con discapacidad** al uso del sustantivo discapacitado, que, si bien no es reprochable desde el punto de vista lingüístico, supone aludir a la persona por una sola de sus características, en este caso la discapacidad. **En general, en lugar de sustantivar adjetivos, cabe utilizar otros términos, poniendo la palabra “persona” delante.**

Por otro lado, en muchas ocasiones, los medios de comunicación o las personas presentan los logros de las personas con discapacidad como una heroicidad, cuando el tratamiento adecuado para estas situaciones es el de la normalidad. Cuando los derechos de todos están garantizados y se dispone de los apoyos necesarios, las personas con discapacidad pueden alcanzar las mismas metas que

cualquier otra persona. Hay que prestar atención también al uso del adjetivo “normal”, pues, normales somos todos. En lugar de usar el término “normal” para referirnos a las personas sin discapacidad, es preferible decir “personas sin discapacidad” o “el resto de la población”, si es necesario hacer comparaciones.

1.1 Terminología adecuada: Persona con discapacidad

Las personas no son “discapacitadas”, sino que tienen una discapacidad. A esta situación se le añade un entorno que no permite una igualdad de oportunidades real y efectiva, bien por falta de accesibilidad universal, bien por falta de voluntad y compromiso por parte de algunos sectores de la sociedad, bien por la vulneración constante de sus derechos.

Argumento legal: “Persona con discapacidad” es el único término válido y consensuado que contempla la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad.

Términos no adecuados: Inválido(a), minusválido (a), disminuido(a), retrasado(a): Estos términos son peyorativos y vulneran la dignidad de las personas con discapacidad, al atribuirse un nulo o reducido valor a una persona, o utilizarse generalmente con elevada carga negativa.

1.2 No utilizar la discapacidad como sustantivo

En lugar de sustantivar adjetivos, deben utilizarse otros términos absolutos, poniendo la palabra “persona” delante. Por ello, no hay que mencionar a las personas con discapacidad como “el discapacitado, la ciega, los epilépticos, una tetraplégica”, etc. y hacerlo de la siguiente manera: persona con discapacidad, con ceguera, con epilepsia, con tetraplejía. Tampoco se deben utilizar los términos “discapacitado orgánico” o “discapacitado físico” sino “persona con discapacidad orgánica” o “persona con discapacidad física”.

1.3 No utilizar descripciones negativas o sensacionalistas

Se deben eliminar las descripciones negativas o sensacionalistas de la discapacidad de una persona. No debe decirse “sufre de”, “una víctima de”, “padece de” o “afectado/a”. Estas acepciones suscitan una compasión no deseada, y lo que se desea obtener no es eso sino una aceptación social fundada en el respeto hacia los derechos como persona. Tampoco se deben utilizar expresiones como “postrado en una silla de ruedas”, “condenado a” sino “persona en cama” o “persona usuaria de silla de ruedas” o que “utiliza silla de ruedas”.

Uso recomendado	Evítese
Persona con discapacidad	Persona discapacitada
Persona con discapacidad	Inválido(a), minusválido(a), disminuido(a), retrasado(a)
Tener una discapacidad/ enfermedad	Padecer, sufrir, víctima de una discapacidad/ enfermedad/afectado(a)
Personas sin discapacidad, el resto de la población	Personas normales

Fuentes y referencias del Módulo II

“Personas con discapacidad, expresión adecuada” (<http://fundeu.fiile.org.ar/page/recomendaciones/id/159/title/-personas-con-discapacidad-%2C-expresi%C3%B3n-adecuada>), *Fundéu Argentina (Fundación Instituto Internacional de la Lengua Española)*, septiembre de 2018.

“Lenguaje inclusivo: Pautas para el uso de un lenguaje correcto, respetuoso y consensuado para referirse a las personas con discapacidad física y orgánica y comunicar de manera no sexista” (https://www.cocemfe.es/wp-content/uploads/2019/02/20181010_COCEMFE_Lenguaje_inclusivo.pdf), *Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE)*

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>:
“Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”

Organización Mundial de la
Propiedad Intelectual
34, chemin des Colombettes
P.O. Box 18
CH-1211 Ginebra 20
Suiza

Tel: +41 22 338 91 11
Fax: +41 22 733 54 28

Para los datos de contacto de las
oficinas de la OMPI en el exterior, visite:
www.wipo.int/about-wipo/es/offices

© OMPI, 2022



Atribución 4.0 Internacional
(CC BY 4.0)

La licencia de CC no se aplica al
contenido de la presente publicación
que no sea de la OMPI.

Foto: Getty Images