

Guía para una comunicación
Inclusiva y
No Sexista

Pautas para el uso de un lenguaje respetuoso y con perspectiva de género en el quehacer y la producción estadística institucional

Créditos

Dirección:

Miosotis Rivas Peña: Directora General

Magnolia Jerez: Encargada del Departamento de Planificación y Desarrollo

Elaboración de la Guía:

Sorilenny Custodio Brito: Coordinadora de Igualdad de Género

Nairobi Chalas Chalas: Asesora de Transversalidad de Género en la Producción Estadística

Apoyo interinstitucional:

Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID).

Apoyo editorial:

Jorge Espinosa: Encargado del Departamento de Comunicaciones

Raysa Hernández: Encargada de la División de Publicaciones

Raysa Hernández: Diagramación

Imagen portada: <https://www.freepik.es/>

Índice de contenido

1. Palabras de la Directora	6
2. Presentación	10
3. Marco Legal	14
4. Importancia y uso del lenguaje inclusivo y no sexista	18
5. Objetivos de esta guía.....	22
6. Definiciones	24
7. Técnicas para el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en el día a día	28
7.1 Nombrar colectivos correctamente	32
7.2 Nombrar correctamente a personas con discapacidad	33
7.3 Recomendaciones.....	33
8. Practicando lo aprendido	36
8.1 Redacte los siguientes párrafos y preguntas con un lenguaje inclusivo.....	36



1

***Palabras de la
Directora***

1. Palabras de la Directora

El lenguaje que utilizamos a diario nos ayuda a construir nuestra percepción de la realidad y nos permite modelar la forma en la que vemos el mundo. Es, al mismo tiempo, la vía por la cual asimilamos la realidad. A través del lenguaje se expresan valores, prejuicios, sesgos, que atraviesan la sociedad, en un determinado momento histórico.

Y es que el lenguaje no es producto natural, sino una construcción cultural que ha ido evolucionando con el tiempo; es por ello que es posible modificarlo y, de esa forma, transformar nuestros pensamientos y actuaciones, incorporando así una visión más igualitaria.

El lenguaje inclusivo evita términos que puedan ser considerados como estereotipos. Así, el objetivo de la comunicación inclusiva es dar preeminencia a la presencia de ambos sexos en los diferentes mensajes emitidos, evitando, asimismo, el uso de imágenes, vídeos que puedan afectar a la dignidad de mujeres y hombres. Para lograr este objetivo se recurre a herramientas lingüísticas que visibilicen ambos sexos, entre ellas, el lenguaje no sexista.

Es preciso tomar en consideración que, si bien no hay receta mágica para incorporar una perspectiva no sexista en nuestros enunciados, no menos cierto es que se trata de un ejercicio cotidiano y voluntario de creatividad, que se pone en práctica para modificar nuestra manera de nombrar y representar el mundo que nos rodea.

Las recomendaciones que presentamos en esta *Guía para una Comunicación Inclusiva y No Sexista* están orientadas a la producción de discursos escritos y audiovisuales, así como al material que produce la institución, que eviten las formas y usos discriminatorios y sexistas del lenguaje, con ejemplos y casos referidos al ámbito de la estadística, que es nuestro campo de acción.

Agregar que las recomendaciones que aquí se proponen apelan al uso de recursos lingüísticos existentes en la lengua castellana. Se trata de una de las diversas maneras existentes de construir discursos no discriminatorios e inclusivos y, para su elaboración, se tuvieron en cuenta las guías y manuales sobre uso no sexista del lenguaje que se citan al final de este documento.

La *Guía para una Comunicación Inclusiva y No Sexista* es el resultado de un esfuerzo de esta Oficina Nacional de Estadística, con el apoyo de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID), que busca dar prioridad a una comunicación incluyente, sin discriminación, desde la igualdad, siendo conscientes de participar en un debate social que está vivo, y en el que existen diferentes puntos de vista.

No obstante, esta guía motiva a continuar reflexionando sobre los desequilibrios en la representación de hombres y mujeres, y en el reconocimiento que reciben en los diversos escenarios de la comunicación. Asimismo, busca hacer énfasis en el “cómo” y “por qué” se comunica en masculino, contribuyéndose así a naturalizar las desigualdades de género y los estereotipos sexistas.

Esperamos que los contenidos aquí vertidos, les sean de utilidad.

Miosotis Rivas Peña

Directora general

2

Presentación

2. Presentación

Si bien el uso del lenguaje inclusivo ha venido recorriendo un largo camino por más de tres décadas, no es hasta los últimos años que en el ámbito gubernamental tanto a nivel nacional como regional se han estado desarrollando manuales y guías sobre el uso correcto del lenguaje no sexista, buscando así romper con estereotipos y prejuicios de género arraigados en la sociedad.

Con el objetivo institucional de transversalizar el género e integrar un lenguaje inclusivo y no sexista en el quehacer y la producción estadística institucional, considerando conceptos y estrategias lingüísticas reconocibles y usadas tanto por los equipos técnicos como por departamentos y áreas misionales, se coloca a disposición de todo el personal esta guía.

La *Guía para una comunicación inclusiva y no sexista*, elaborado por la Coordinación de Igualdad de Género de la Oficina Nacional de Estadísticas (ONE), ofrece pautas y terminologías para referirse de forma adecuada y con perspectiva de género a las mujeres; niñas, niños y adolescentes; jóvenes y hombres.

En tal sentido, este documento se presenta como un punto de partida para que el personal de la institución cuente con herramientas que faciliten un uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones verbales, escritas y gráficas, favoreciendo así a la eliminación de estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas formas de discriminación que constituyen la base de la desigualdad.

Esta guía tiene como finalidad facilitar que, tanto la elaboración de discursos oficiales, informes, conferencias, difusión de estadísticas oficiales y cualquier texto producido por la institución, no refuercen estereotipos sexistas o androcéntricos ni prejuicios clasistas, racistas, xenófobos, homófobos o de cualquier otra naturaleza que promuevan desigualdad, discriminación o exclusión de personas o colectivos por medio del lenguaje hablado o escrito.

Incorporar estrategias y pautas de comunicación inclusivas, no sexistas, integradoras e igualitarias implica reconocer que las mujeres deben ser y deben estar también presentes en el lenguaje, porque de hecho son y están, como ciudadanas, como solicitantes, como usuarias, como funcionarias. Nombrarlas en los documentos y comunicaciones, en las imágenes que se acompañan, en las publicaciones, en folletos, informes, guías, formularios, solicitudes, etcétera, permite representar a las mujeres como ciudadanas, con todos sus derechos.

La ONE está a favor de promover el uso del lenguaje inclusivo para evitar la discriminación y su reproducción, con miras a lograr una sociedad integrada en la que todas las personas sean tratadas con respeto y con igualdad de derechos.

Por tal razón, ponemos a su disposición las reflexiones sobre por qué y cómo incorporar de manera paulatina pero definitiva el uso del lenguaje inclusivo, libre de discriminación y sexismo en todos los materiales que se generen para la comunicación institucional.

Así, esta guía sugiere algunas técnicas para que lo que se exponga o escriba sea todo lo respetuoso posible con la diversidad y la dignidad de las personas, ofreciendo sugerencias que ayuden a visibilizar a las mujeres y lo femenino, así como a las personas con discapacidad y otros grupos vulnerabilizados, sin tener que repetir palabras o expresiones, a fin de, como bien indica María Martín en *Ni por favor ni por favora*, hablar con lenguaje inclusivo y no sexista sin que se note (demasiado)¹.

¹ Martín Barrero, M. *Ni por favor ni por favora: Como hablar con lenguaje inclusivo sin que se note (demasiado)*. Madrid. Los Libros de la Catarata. 2019.

3

Marco Legal

3. Marco legal

El trato igualitario entre mujeres y hombres es un principio jurídico democrático. El uso del lenguaje no sexista se fundamenta en la legislación, tanto a nivel internacional como nacional, sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Esta preocupación tuvo punto de inflexión y floreció en la década de los 80 del pasado siglo, de la mano de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979. República Dominicana ratificó la CEDAW en 1982 y su Protocolo Opcional en 2001. De igual forma ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belén do Pará), en 1996.

Y es que el artículo 5 de la CEDAW establece que los Estados miembros tendrán que modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

La transversalización de la perspectiva de género fue establecida como estrategia central para abordar la igualdad de género en las políticas públicas en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), acogida íntegramente por la República Dominicana. En esta, la integración del apoyo a la comunicación y la publicidad con enfoques no discriminatorios y no sexistas, comprende el uso del lenguaje inclusivo para facilitar el cambio de estereotipos en las relaciones entre las personas.

La voluntad del país de trabajar hacia la igualdad de género se muestra con la elaboración y difusión del Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANEG) el cual ya cuenta en la actualidad con su tercera entrega 2020-2030, impulsado por el Ministerio de la Mujer, así como la inclusión de la igualdad de género en los planes sectoriales (salud, trabajo y competitividad, educación, ciencia y tecnología, comunicación, y justicia).

De igual forma, en enero de 2010 el país modificó la Constitución, incorporando elementos claves para seguir avanzando y profundizando en materia de igualdad de género y derechos humanos de todas las personas al declarar que el Estado debe promover la igualdad de derechos fundamentales entre mujeres y hombres (artículo 39), la maternidad y la paternidad responsables y el valor del trabajo del hogar (artículo 55) y condena la violencia intrafamiliar y de género (artículo 42).

Un artículo fundamental introducido en la referida modificación constitucional de 2010 es el 273, el cual dispone que “Los géneros gramaticales que se adoptan en la redacción del texto de esta Constitución no significan, en modo alguno, restricción al principio de la igualdad de derechos de la mujer y del hombre”. No obstante, y como se verá más adelante en esta guía, esto no es suficiente para visibilizar a las mujeres y su accionar en la vida nacional.

En ese orden, la Ley No.1-12, que crea la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, plantea como política transversal del accionar del Estado el “Enfoque de género, a fin de identificar situaciones de discriminación entre hombres y mujeres y adoptar acciones que contribuyan a la equidad de género”. Así, se indica que todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas deberán incorporar el enfoque de género en sus respectivos ámbitos de actuación, a fin de identificar situaciones de discriminación entre hombres y mujeres y adoptar acciones para garantizar la igualdad y la equidad de género. Así las cosas, los cambios en la forma de comunicarnos mediante el lenguaje, en sus diferentes formas, son esenciales para la transformación de las estructuras mentales necesarias para lograr la igualdad real.

Tal como se ha mostrado precedentemente, la República Dominicana ha asumido ante la comunidad internacional la responsabilidad de eliminar todas las normas que discriminan a la mujer. No obstante, la incorporación del enfoque de género tanto en las funciones del Poder Legislativo, encargado de elaborar el marco jurídico de la nación, como en los demás estamentos del Estado, no está completo si el lenguaje utilizado invisibiliza a una parte de la población.

El Estado tiene así la obligación de plantear y promover una visión normativa y un accionar administrativo que no discrimine a ninguna persona y que represente a la ciudadanía en general, para lograr con ello una actuación legislativa y estatal inclusiva e igualitaria, para lo cual debe considerarse que el lenguaje utilizado no invisibilice ni deje de lado a ninguna persona, esto así porque la igualdad declarada en la Constitución es una igualdad de resultados, una igualdad real tanto en el uso como en el disfrute de los derechos. Y esta igualdad reclama que todas las personas sean reconocidas y nombradas través del lenguaje utilizado.

Así las cosas, tanto en la creación de una norma legal como en el diario accionar de las diferentes instancias del Estado y todos los documentos producidos por estas, es menester tomar en consideración el aspecto lingüístico, siendo conscientes de que

no existe lo neutro en el tecnicismo legal, lo que conlleva a reconocer que cuando las normas se elaboran manteniendo el androcentrismo sociocultural imperante en el imaginario colectivo, invisibiliza los desequilibrios existentes entre los sexos, profundizando así las injusticias y las discriminaciones sociales. De esa manera, la paradoja de “lo neutro” muestra la inercia social que se resiste a los cambios necesarios para alcanzar la justicia social.

En ese orden, el lenguaje inclusivo y no sexista habrá de ser promovido desde la Administración, a través de su uso creciente y constante, ya que en esta se genera un universo de relaciones administrativas con las personas usuarias de los servicios que se ofrecen desde las diferentes entidades gubernamentales.

4

Importancia

4. Importancia y uso del lenguaje inclusivo y no sexista

Una parte fundamental de las políticas de igualdad en la evolución de pautas de relación y comunicación, para que sean incluyentes y, de esa forma, no permitan, la discriminación de ningún grupo. El lenguaje, como herramienta de comunicación, debe representar a todas las personas de forma igualitaria y contribuir al fomento de una sociedad de iguales.

En una oficina de estadística, el uso del lenguaje inclusivo puede centrarse en dos grandes ámbitos de acción como son: los comunicados emitidos por unidades especializadas y en los productos generados que utilizan otras instituciones gubernamentales así como la ciudadanía en general. Esto hace de vital importancia incorporar el uso del lenguaje inclusivo en todas las fases de producción estadística desde el diseño de instrumentos, actividades vinculadas a trabajos de campo desde la capacitación a través de los manuales, análisis y difusión de datos.

Tener presente en nuestro día a día el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista es de vital importancia ya que el lenguaje es la capacidad que tienen las personas para comunicarse y representar el mundo. A través del lenguaje comunicamos ideas, expresamos pensamientos, conocimientos, creencias y valores. Asimismo, nuestras identidades como hombres y mujeres son formadas a través de lo que escuchamos, lo que decimos, lo que leemos y lo que escribimos en el día a día.

Es, además, a través del lenguaje que los escenarios de desigualdad entre hombres y mujeres se perpetúa continuamente. Mediante el lenguaje se refuerzan actitudes que invisibilizan, estereotipan y discriminan a las mujeres y colectivos vulnerabilizados. No obstante, empleado de forma inclusiva y no sexista, el lenguaje se convierte en una valiosa herramienta que puede promover cambios positivos de cara a lograr una igualdad real entre las personas.

Con el lenguaje se puede incluir o excluir, evolucionar, tener un enfoque transformador y visibilizar valores. Así, las palabras anticuadas, inapropiadas o inexactas solo sirven para perpetuar imágenes sociales negativas y estigmatizar a personas o grupos sociales.

Como indica Coral Herrera Gómez, escritora y comunicadora feminista española, en el prólogo del libro de María Martín Barranco, el uso del masculino genérico no es producto de la ignorancia ni de la costumbre: es una forma de posicionarse políticamente ante el uso de la lengua². Y es que emplear un lenguaje libre de sexismo es un asunto central para cualquier sociedad moderna que promueva la igualdad entre mujeres y hombres.

² Martín Barrero, M., Op. cit., Pág.15-16.

El lenguaje inclusivo y no sexista no solo busca tratar de forma simétrica a todas las personas a nivel lingüístico, sino ganar precisión y exactitud a nivel cognitivo sin excluir a ninguno de los sexos, así como a los colectivos normalmente invisibilizados.

Así, el uso del lenguaje inclusivo y no sexista forma parte del conjunto de acciones que deben llevarse a cabo para desmontar prejuicios y estereotipos y promover la igualdad. Es una apuesta por un cambio de actitudes, concepciones, y prácticas lingüísticas. Su ámbito de aplicación corresponde a toda la comunicación empleada, en el caso de la especie, en la administración pública, esto es, la redacción, las interacciones orales y la representación gráfica, en fin, lo que se entiende como «comunicación inclusiva».

5

Objetivos

5. Objetivos de esta guía

La importancia de incluir el lenguaje inclusivo en las diferentes oficinas de estadísticas radica en cuatro grandes objetivos:

- a) Promover el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, tanto en el ambiente laboral como en la producción estadística.
- b) Proveer estrategias y recursos lingüísticos que permitan la representación de todas las personas, así como las relaciones de igualdad y de respeto.
- c) Disminuir la posibilidad de cometer sesgos en la medición.
- d) Responder a las demandas por visibilizar a las mujeres, solicitadas por personas y/o instituciones usuarias de estadísticas.
- e) Evitar el sexismo, la discriminación y otro tipo de exclusiones por razón de sexo.
- f) Suplir la ausencia del género neutro inexistente en la lengua española.
- g) Facilitar la precisión y fiabilidad de los datos y la satisfacción de las necesidades.

6

Definiciones

6. Definiciones

Antes de presentar la propuesta de uso del lenguaje inclusivo y no sexista, es preciso establecer algunos términos como primer paso para comprender las razones por las cuales es tan importante el lenguaje en la vida cotidiana, su relación con la desigualdad de género y en qué aspectos específicos del lenguaje se procura generar cambios. Estas definiciones y planteamientos teóricos funcionan como hoja de ruta para la comprensión de esta guía.

 **Androcentrismo.** Es la visión del mundo que sitúa al hombre como centro de todas las cosas. Esta concepción de la realidad parte de la premisa de que la mirada masculina es la única universal y posible, por lo que se generaliza para toda la humanidad, sean hombres o mujeres. El androcentrismo conlleva la invisibilización de las mujeres y de su mundo, la negación de una mirada femenina y la ocultación de los aportes realizados por las mujeres.

 **Interseccionalidad.** Es una categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad.

 **Comunicación con perspectiva de género.** Es la visión que trata de referirse a hombres y mujeres desde una perspectiva equitativa e igualitaria, sin usar sesgos de género o estereotipos que redunden en las desigualdades entre sexos.

 **Igualdad de género.** Situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida de acceder y controlar recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unas y otros tengan las mismas oportunidades en la vida.

 **Equidad de género.** Es la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado, pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.

 **Estereotipos de género.** Conjunto de ideas impuestas por la sociedad y la cultura sobre lo que se considera el deber hacer y deber ser de cada sexo. Estos pueden ser positivos o negativos y raramente comunican información precisa acerca de las demás personas. El que los estereotipos de género sean construcciones culturales implica que no son innatos, sino que se aprenden y aunque sea difícil también se pueden desaprender.

 **Sexo.** Hace referencia a las características físicas y biológicas de los cuerpos, las cuales distinguen físicamente al hombre de la mujer y son de carácter universal y natural, con las cuales se nace.

 **Género.** Se refiere a las características construidas, a lo largo de la historia en la sociedad y cultura a partir de la diferencia sexual, lo cual se utiliza para crear normas de comportamiento sobre lo que es masculino y lo que es femenino. Estas características sociales marcadas entre las mujeres y los hombres han sido aprendidas e interiorizadas a lo largo de los años. Como son características sociales y culturales van cambiando con el tiempo.

 **Lenguaje inclusivo.** Aquel que tiene en cuenta a colectivos tradicionalmente en situación de discriminación (personas con discapacidad, de procedencias étnicas o religiosas no mayoritarias, entre otros colectivos).

 **Lenguaje no sexista.** El que evita discriminar a las mujeres.

 **Perspectiva de género.** La Organización de las Naciones Unidas (ONU) define la perspectiva de género como “aquella forma de ver o analizar que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas”.

 **Roles de género.** Son los comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, que condiciona a sus participantes para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades y a jerarquizarlas y valorizarlas de manera diferenciada.

 **Sexismo.** Es la asignación de valores, capacidades y roles diferentes a hombres y mujeres, exclusivamente en función de su sexo, desvalorizando todo lo que hacen las mujeres frente a lo que hacen los hombres que es lo que está bien, “lo que tiene importancia”. Es sexismo ese conjunto de métodos empleados en una sociedad androcéntrica y que determinan una situación de inferioridad, subordinación y explotación³.

 **Socialización de género.** Es el proceso mediante el cual las criaturas aprenden las expectativas sociales, actitudes y comportamientos típicamente asociados a niños y niñas. Trata acerca del proceso aprendizaje de los roles de género.

 **Transversalización del enfoque de género.** Constituye una estrategia para hacer que todas las necesidades y experiencias de mujeres y hombres sean una parte integral del diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas, iniciativas y programas, asegurando que mujeres y hombres se beneficien de manera equitativa de los procesos del desarrollo⁴

3 Meana Suárez, T. (2002). Porque las palabras no se las lleva el viento...por un uso no sexista del lenguaje. Ayuntamiento de Quart de Poblet, Valencia. Obtenido de http://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/teresa_meana/sexismo_lenguaje.pdf, consultado el 12 de marzo 2020

4 ECOSOC (1997) Agreed Conclusions 1997/2 on “Mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system”.

7

Técnicas

7. Técnicas para el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en el día a día

Uso de pronombres, artículos y adjetivos

	No recomendado	Recomendado
Pronombres (uso innecesario del masculino)	Nosotros estamos dispuestos a hacerlo	Estamos en la disposición de hacerlo
	Cuántos son	Cuántas personas
	El que (los que); aquellos que... El que tenga el libro de biología pasar por mi oficina para la asesoría	Quien (quienes)... Quien tenga el libro de biología...; las personas que tengan...; quienes tengan el libro...
Adjetivos (se sugiere utilizar adjetivos que integren ambos sexos)	Algún miembro de la casa ha sido víctima de violencia	Alguien en la casa ha sido víctima de violencia
	Algún miembro de la familia tiene discapacidad	Alguien en la familia tiene discapacidad
Artículos	Los miembros de la familia	Integrantes de la familia
	Los estudiantes presenciales y los que estudian virtual	El alumnado presencial y quienes estudian virtual
Opciones asexuadas	Todos	La totalidad; todo el mundo, la población
	Ambos	Ambas partes; él y ella; una y otro

Uso de genéricos reales: sustantivos colectivos y genéricos, perífrasis, palabras asexuadas o neutros verdaderos

	No recomendado	Recomendado	
Masculino genérico ⁵	Los hombres son iguales ante la ley	Todas las personas son iguales ante la ley	Se sustituye por idea general
	Los derechos del hombre	Los derechos humanos; los derechos de las personas	
	Trabajadores Colaboradores	Personal; plantilla; personas trabajadoras; fuerza laboral Colaboradores y colaboradoras; personas colaboradoras	Se sustituye por un sustantivo abstracto
	Ocupados/desocupados	Personas ocupadas/desocupadas; población ocupada/desocupada	
	Usuarios	Personas usuarias; público usuario; población usuaria	
	Los pobladores; los habitantes	La comunidad, la población.	
	Encuestados	Personas encuestadas; población encuestada	
	Hijos	Descendencia; prole	
	Los políticos	La clase política	
	Los empresarios	El empresariado/La clase empresarial	
	Los gerentes	La gerencia	
	Funcionarios	Personas funcionarias; funcionariado	
	El director general; el director ejecutivo	La dirección general; la dirección ejecutiva	
	Los estudiantes	El estudiantado; la población estudiantil	Se reemplaza por un sustantivo plural
	Los alumnos	El alumnado; la población estudiantil	
	Jefe	Jefatura	
	Presidente	Presidencia	

⁵ El empleo del masculino como genérico puede generar ambigüedades que entorpecen la comunicación, ya que inducen a imaginar referentes masculinos y con esto perpetuar la invisibilización de las mujeres.

Uso de genéricos reales: sustantivos colectivos y genéricos, perífrasis, palabras asexuadas o neutros verdaderos, continuación...

	No recomendado	Recomendado	
Masculino genérico ⁵	Los jóvenes; los niños	La juventud; la infancia; la población infantil	Se reemplaza por un sustantivo plural
	Los empleados domésticos	Servicio doméstico; personal doméstico; personal de limpieza	
	Los afrodescendientes	La población afrodescendiente	
	Los dominicanos	La población dominicana; la gente de República Dominicana	
	El PIB de los dominicanos	El PIB de República Dominicana; el PIB de la población dominicana	
	La encuesta nacional se aplicará a todos los cibaños	La encuesta nacional se aplicará a la población del Cibao; a la población cibaëña	Se utiliza un gentilicio para nombrar a toda la población
	Los trabajadores que soliciten licencia deben...	Al solicitar licencia, el personal debe...	Se reemplaza por frases impersonales pasivas, omitiendo el sujeto
	Los trabajadores deben marcar entrada y salida	El personal debe marcar entrada y salida	
	Si estás aburrido puedes...	Si te aburres puedes...	Se sustituye por preposiciones o verbos sustantivados

Nombrar ocupaciones, profesiones y oficios en femenino⁶

Nombrar en femenino las profesiones es registrar que hay mujeres que trabajan en todas las profesiones y oficios que existen, además de reconocer que las habilidades de las mujeres no tienen limitaciones por el hecho de ser mujeres; permitiendo, así, eliminar estereotipos.

Excluyente	Inclusivo
Los jueces	La judicatura; los jueces y juezas
Los ingenieros industriales	Las y los profesionales de ingeniería industrial; las ingenieras e ingenieros industriales
Los abogados	Las y los profesionales de abogacía; las abogadas y abogados
Los arquitectos	Las y los profesionales de arquitectura; las arquitectas y arquitectos
Los ebanistas	Las y los ebanistas, las personas/ quienes se dedican a la ebanistería
Los economistas	Las y los profesionales de Economía; las y los economistass
Los geoestadístas	Las y los geoestadistas
Los estadísticos	Las y los profesionales de Estadística; las estadísticas y estadísticos
Nominaron a dos policías y a dos mujeres para el premio	Nominaron a cuatro policías para el premio: dos hombres y dos mujeres
La mujer policía	La policía
La mujer abogada	La abogada

Y así con todas las profesiones, ocupaciones y oficios.

⁶ Las profesiones de la A a la Z. Lledó Cunill, E. Madrid. Instituto de la Mujer, 2006.

7.1. Nombrar colectivos correctamente

El lenguaje inclusivo permite hacer visibles a colectivos o grupos de personas históricamente discriminados, vulnerabilizados. A fin de hacer un uso correcto del lenguaje al nombrarles es preciso tomar en consideración:

- 1) designarles de acuerdo con lo dispuesto por los instrumentos internacionales de derechos humanos;
- 2) atender a los consensos generados entre las personas de cada colectivo, esto así porque “la elección de un término por parte de un grupo para representarse a sí mismo tiene un poder político para reivindicar la presencia y el valor de ese grupo”⁷.

Así, nuestra obligación como funcionariado es tratarlas con respeto, tanto en la comunicación oral, escrita y gráfica.

Excluyente	Inclusivo
Viejos, viejitos	Personas adultas mayores; personas mayores
Personas con capacidades diferentes, personas con diversidad funcional, personas con otras capacidades; incapacitado; discapacitado	Personas con discapacidad
Indigentes	Personas en situación de calle
Inmigrante ilegal	Persona en situación migratoria irregular
Niños de la calle	Niñas y niños en situación de calle
Trata de blancas	Víctimas de trata
Raros, raras, maricones, mariconas, maricas, marimachas, tortilleras, pájaro, pájara	Comunidad LGBT+
Sidoso, sidosa	Persona con VIH; persona con SIDA

⁷ Héctor Islas Azáis, Lenguaje y discriminación, Cuadernos de la igualdad, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005, pág. 12.

7.2 Nombrar correctamente a personas con discapacidad

La discapacidad no es un sustantivo, sino un adjetivo. Es por esto que debe siempre utilizarse el término “persona con”, ya que no son personas discapacitadas, sino que tienen una discapacidad.

Excluyente	Inclusivo
Minusválido; impedido	Persona con discapacidad motora/motriz
Sordomudo	Persona con discapacidad auditiva
Invidente; no vidente; ciego	Persona con discapacidad visual
Loco; demente	Persona con discapacidad psicosocial
Retrasado; mongolo; tarado; retrasado mental	Persona con discapacidad intelectual

7.3 Recomendaciones

Una de las recomendaciones puntuales se refiere a evitar el sexismo en el lenguaje. Un ejemplo de ello es la frase “los médicos y las enfermeras”. Esta expresión está ampliamente extendida en el habla popular y es utilizada para referirse a las personas que laboran en el sector salud. En ella se superpone al varón sobre la mujer, infiriendo que ellos son los que curan y ellas las que cuidan. Se recomienda para este caso el uso del nombre colectivo, a saber: *el personal sanitario/facultativo de enfermería, profesionales de la sanidad*. Como siempre, también están disponibles las dobles formas: médicas y médicos; enfermeras y enfermeros.

Asimismo, debe tomarse en consideración **evitar** ciertas técnicas que resultan en detrimento de la visibilización de las mujeres en el discurso, a saber:

Salto semántico. Se da cuando se usa el masculino como genérico, pero inmediatamente luego se hace referencia al masculino con sentido estrictamente masculino. Ejemplo: *La legislación prohíbe la bigamia a los dominicanos, pero casi todos tienen dos mujeres*. De este ejemplo no se puede inferir si la ley prohíbe también la bigamia a las mujeres o si estas suelen tener dos parejas femeninas.

Vacío léxico. Sucede cuando no existen términos para referirse a ciertas cualidades en las mujeres, mientras que sí están para identificar a los hombres. De igual forma, existen palabras y expresiones con tono sexista que no tienen versión en masculino. Ejemplo: *mujeriego, galantería, caballerosidad, ninfómana, hombría, primera dama, víbora*.

Uso diferenciado en los tratamientos. Se presenta cuando se hace una diferenciación en la forma de tratar a hombres y mujeres, basado únicamente en el sexismo. Ejemplo: se escribe “señor” para denominar a los hombres, con independencia de su estado civil, mientras que para las mujeres se hace la diferenciación de “señorita” y “señora” para referirse a estas cuando son solteras o casadas, respectivamente. Lo mismo sucede cuando se llama a las mujeres por su nombre de pila, mientras que a los hombres se les nombra por su apellido. También cuando se utiliza del pronombre “la” delante del nombre o apellido de las mujeres, lo que no sucede en el caso de los hombres.

Uso de la equis (x) y la arroba (@). Aunque se escribe, es menester tener en cuenta que la arroba (@) no es un signo lingüístico y no tiene una transcripción fonética, lo que hace imposible que pueda ser utilizada en el lenguaje oral. De su lado, la equis (x) sí tiene representación fónica, no obstante, resulta complicada su pronunciación como sustituta de una vocal.

Así, por ejemplo, se deja de ser incluyente con las personas con discapacidad visual, que utilizan dispositivos con lector de pantalla por voz. En esos casos, el lector de pantalla leerá la equis (x) y la arroba (@) como tales y la persona tendrá muy complicado entender (o, de hecho, no entenderá nada) el mensaje en cuestión.

La sugerencia en estos casos es, entonces, utilizar genéricos universales o, como siempre, desdoblar (utilizar ambos géneros).

En cuanto a la barra inclinada “/” y el paréntesis (), se recomienda circunscribir su uso a formularios y documentos con espacio limitado, esto así para evitar la saturación de los textos con la terminación masculina y femenina. Para ello se sugiere la utilización de otras técnicas disponibles.

En relación con el tratamiento en el discurso a las personas con discapacidad, aunque los términos “persona con capacidades diferentes, con diversidad funcional o con capacidades especiales” se emplen en el lenguaje políticamente correcto, los principales organismos y entidades de discapacidad desaconsejan su uso, pues invisibilizan una situación de desigualdad social que necesita ser compensada. Por ello, recomiendan el uso de terminología como “personas con discapacidad”. En cuanto a las personas que no tienen discapacidad, sugieren utilizar “personas sin discapacidad” en vez de “personas normales”.

88

Práctica

8. Practicando lo aprendido

En el presente capítulo colocamos algunos ejercicios que servirán de práctica a lo aprendido a través de esta guía.

8.1 Redacte los siguientes párrafos y preguntas con un lenguaje inclusivo.

Por favor, indíqueme el nombre de todos los miembros de este hogar desde el mayor hasta el menor.

Aviso de trabajo: Se necesitan señoras de limpieza para la institución entre 20 y 45 años con experiencia demostrable.

Es responsabilidad de los jefes de cada departamento reportar cuando los trabajadores no asistan al trabajo por tres días consecutivos.

¿El supervisor aprobará los presupuestos o antes serán debatidos en la junta con los ejecutivos?

Director@s de las escuelas junto a tod@s maestr@s.

El abogado Estévez junto a la señorita Rodríguez han expuesto sus conclusiones finales.

La ponencia del encargado departamental y la joven de estadísticas vitales se centró en la importancia de estas al momento de trabajar proyecciones poblacionales.

El plan que hoy presentamos estará centrado en una ciudad inclusiva para todxs en la cual todos se sientan segur@s y en paz.

Mientras tenía mi exposición fui interrumpido por un retrasado mental.

¿Quién es el jefe de este hogar?

Aquí otros ejemplos que van con nuestra cotidianidad en materia de producción y difusión, sacados de nuestro portal www.one.gob.do:

En la reunión participaron los representantes de instituciones que integran el Sistema Estadístico Nacional (SEN).

Actuamos apegados y modelando los principios éticos y morales en el desempeño de nuestras funciones.

El usuario solicita las informaciones deseadas a través del formulario de solicitud FORM-OAI-01, que está en la plataforma del Estado. Al recibir la solicitud se contacta al departamento que produce la información y, al recibir la misma, se le entrega al usuario por la plataforma y correo mediante una carta de entrega firmada por la Dirección General.

Pregunta: ¿A quién va dirigido?

Respuesta: A todos los ciudadanos

*“Lo que no se nombra
no existe”*

Bibliografía

Jiménez Rodrigo, M. L., Onsalo, M. R., & Cortes, J. T., *Lenguaje no sexista y barreras a su utilización. Un estudio en el ámbito universitario*. Revista de Investigación en Educación, 9. 2011

Martín Barrero, M. Ni por favor ni por favora: Cómo hablar con lenguaje inclusivo sin que se note (demasiado). Madrid. Editorial Catarata. 2019

Martín Barrero, *Mujer tenías que ser*. La construcción de lo femenino a través del lenguaje. Madrid. Editorial Catarata. 2020

Martín Barrero, *Punto en boca*. Esto no es un manual de lenguaje inclusivo...Madrid. Editorial Catarata. 2022

Moreno, M., *Cómo se enseña a ser niña: el sexismo en la escuela*. Barcelona. Icaria. 1986

Varela, N., *Feminismo para principiantes*. Barcelona. B de Bolsillo (Ediciones B). 2008

Recursos electrónicos

Bengoechea, Mercedes. *Nombra en femenino y en masculino: Sugerencias para un uso no sexista del lenguaje en los medios de comunicación*. La lengua y los medios de comunicación. Joaquín Garrido Medina (editor). Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 1999, pp. 267-81.

<http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2002/213.pdf>

Lledó Cunill, E. (2009). *De lengua, diferencia y contexto*. Catalunya: Generalitat de Catalunya.

<https://www.educacion.navarra.es/documents/713364/714655/Delengua.pdf/ef3c464d-f5e9-40a5-9e9c-94379a135bd6>

Lledó Cunill, E. *Nombrar a las mujeres, describir la realidad: la plenitud del discurso*. Claves para tratarse bien en la lengua, claves también para caer en la cuenta cuando esto no ocurre y entender por qué y cómo. Gobierno Vasco; Fondo Social Europeo.

<http://www.jus.mendoza.gov.ar/documents/1054671/1057873/Usodel+lenguaje+en+el+mundo+laboral.+Eul%C3%A1lia+Lled%C3%B3+Cunill.pdf/9e609bd3-5f0f-41f7-8e39-17a286d8dec0>

Meana Suárez, T. (2002). *Porque las palabras no se las lleva el viento...por un uso no sexista del lenguaje*. Ayuntamiento de Quart de Poblet, Valencia.

http://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/teresa_meana/sexismo_lenguaje.pdf

Otras guías

Guías para el uso no sexista del lenguaje: recopilación de Guías sobre el uso del lenguaje no sexista.

https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guiaslenguajenosexista_.pdf

Guía básica para un uso del lenguaje no sexista. Unidad de Igualdad de la Universidad Complutense de Madrid.

<https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/guia-lenguaje-lisa-1>

Guía de lenguaje no sexista. Oficina de Igualdad de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).

https://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/_galeria_down/documentos/GUIA_LENGUAJE.PDF

Guía básica para una comunicación no sexista. Elaborada por el Centro de tratamiento e investigación sobre Cáncer Luis Carlos Sarmiento Angulo (CTIC).

<https://www.fundacionctic.org/sites/default/files/inline-files/Guia-basica-para-una-comunicacion-no-sexista-CTIC.pdf>

Guía básica para la comunicación no sexista en la Universidad de Deusto.

<https://www.deusto.es/document/deusto/es/guia-basica-para-la-comunicacion-no-sexista-en-la-universidad-de-deusto.pdf>

Guía para un uso igualitario y no sexista del lenguaje y de la imagen en la universidad de Jaén.

https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/sites/servicio_uigualdad/files/uploads/Guia_lenguaje_no_sexista.pdf

Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente.

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf

Guía para el uso no sexista del lenguaje en la Universitat Autònoma de Barcelona.

https://www.uab.cat/Document/177/832/Annex3_LlenguatgeCASTweb.pdf

Guía para un uso no sexista de la lengua. Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). Universidad Autónoma de Madrid (UAM).

https://www.csic.es/sites/default/files/guia_para_un_uso_no_sexista_de_la_lengua_adoptada_por_csic2.pdf

Guía de uso para un lenguaje igualitario (castellano). Unidad de Igualdad de la Universidad de Valencia.

https://www.uv.es/igualtat/GUIA/GUIA_CAS.pdf

Guía para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México.

<https://www.derechoshumanoscdmx.gob.mx/wp-content/uploads/GUIALINS2017.pdf>

Guía lenguaje no sexista en la administración pública de Extremadura.

https://saludextremadura.ses.es/filescms/smex/uploaded_files/CustomContentResources/GUIA-LENGUAJE-NO-SEXISTA-IMEX.pdf

Guía básica de lenguaje inclusivo. Red de investigadoras en diferenciales de género en la educación superior iberoamericana de la Universidad de El Salvador.

https://genero.ues.edu.sv/wp-content/uploads/sites/28/2021/02/Guia.Lenguaje.Inclusivo.Red_Ues_.pdf

Guía para el uso no sexista del lenguaje. Dirigida a servidoras y servidores públicos. Estados Unidos Mexicanos.

[https://saascaem.edomex.gob.mx/sites/saascaem.edomex.gob.mx/files/files/guianosexista\(1\).pdf](https://saascaem.edomex.gob.mx/sites/saascaem.edomex.gob.mx/files/files/guianosexista(1).pdf)

Guía para el uso no sexista de la lengua castellana y de imágenes en la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU). Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU.

https://www.ehu.eus/documents/1734204/1884196/Guia_uso_no_sexista_EHU.pdf

Guía de lenguaje no sexista. Universidad de Granada.

http://mujervisible.eu/documentos/guia_lenguaje_no_sexista.pdf

Manual de Lenguaje Administrativo No Sexista. Málaga: Asociación de Estudios Históricos Sobre la Mujer (Universidad de Málaga) En colaboración con el Área de la Mujer (Ayuntamiento de Málaga).

https://www.nodo50.org/mujeresred/manual_lenguaje_admtvo_no_sexista.pdf

Guía de lenguaje inclusivo: inmigración, racismo y xenofobia. Consell de l'Audiovisual de Catalunya

https://www.mesadiversitat.cat/sites/default/files/2021-01/Guia_llenguatge_inclusiu_ES_0.pdf

Comunicación inclusiva y discapacidad

https://www.fundacionadecco.org/contenidos/guia_comunicacion_inclusiva_discapacidad.pdf

Manual de Comunicación Inclusiva INDECOPI

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2092061/Manual%20de%20Comunicaci%C3%B3n%20Inclusiva.pdf>

Guía de comunicación incluyente y no sexista. Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha

https://unidadigualdadagricultura.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/recursos/guia_COMUNICACION%CC%81N_INCLUYENTE_0.pdf

Guía de uso no sexista del vocabulario español. Universidad de Murcia.

<https://www.um.es/documents/2187255/2187763/guia-leng-no-sexista.pdf/d5b22eb9-b2e4-4f4b-82aa-8a129cdc83e3>

Guía para una Comunicación no sexista e inclusiva.

https://www.fundacionadsis.org/sites/default/files/guia_comunicacion_nosexista_inclusiva.pdf

Guía para la comunicación inclusiva en cuanto al género. Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC).

https://www.unodc.org/documents/Gender/gender_sensitive_language/Gender-sensitiveCommsGuide-Spanish-final.pdf



Oficina Nacional de Estadística

Oficina Nacional de Estadística
Av. México esq. Leopoldo Navarro
Edificio de Oficinas Gubernamentales
Juan Pablo Duarte, pisos 8 y 9
Tel.:809-682-7777
Correo: info@one.gob.do

 Oficina Nacional de Estadística RD-ONE    ONERD_