

A photograph of a diverse group of people, including men and women of various ethnicities, smiling and looking upwards. The image is overlaid with a semi-transparent red filter. In the top right corner, there are several overlapping curved bands in yellow, orange, and green. In the bottom right corner, there is a green triangular area containing the European Union logo and text.

EDI GO

Guía de Lenguaje Inclusivo



Co-funded by
the European Union



EDI GO

Guía de Lenguaje Inclusivo



IMPRESSUM

TÍTULO

Guía de lenguaje inclusivo de EDI GO

EDITOR

Forum for Freedom in Education
Đorđićeva 8
10 000 Zagreb

PARA EL EDITOR

Ana Munivrana

AUTOR: Vanja Kožić Komar

CONTRIBUCIÓN A LA REVISIÓN POR PARES DE CALIDAD: Adrian Crescini, Adriana Garriga, Alberto Biondo, Ana Munivrana, Camille Petersen Leduc, Claudia López Montegudo, Georgia Alexandrou, Karolina Kraljić, Mario Bajkuša y Meritxell Martínez.

DISEÑO GRÁFICO

Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci

Zagreb, 2023



Co-funded by
the European Union

Esta publicación [comunicación] refleja únicamente las opiniones de su autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

Número de Proyecto: 2022-1-HR01-KA220-YOU-000086395

ÍNDICE

SOBRE EL PROYECTO.....	5
EDI: ¿QUÉ SON?.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
1. GLOSARIO.....	11
2. PRINCIPIOS DEL LENGUAJE INCLUSIVO.....	20
3. SUGERENCIA A EVITAR / SUGERENCIA A UTILIZAR / ¿POR QUÉ?.....	22
A) EDAD.....	22
B) DIVERSIDAD FUNCIONAL (COGNITIVA, FÍSICA Y SALUD MENTAL).....	24
C) ETNIA Y CULTURA.....	28
D) ORIENTACIÓN SEXUAL Y DIVERSIDAD DE GÉNERO, JUSTICIA DE GÉNERO.....	31
E) SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA.....	34
F) DIVERSIDADES FÍSICAS.....	37
G) ESPIRITUALIDAD, RELIGIÓN.....	39
H) IMPORTANCIA DE TRABAJAR CON TODOS LOS GRUPOS.....	40
4. RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL ÁMBITO ORGANIZATIVO.....	42
BIBLIOGRAFÍA.....	43

Guía de Lenguaje Inclusivo

SOBRE EL PROYECTO

"EDI GO - introducción del enfoque organizativo para la integración del modelo de igualdad, diversidad e inclusión en el trabajo con jóvenes"

En varios documentos estratégicos, la UE ofrece una orientación clara para fomentar la inclusión social, valorar la diversidad y promover la igualdad de oportunidades para las personas jóvenes (por ejemplo, en la [Estrategia de la UE para la Juventud](#) y la [Estrategia Erasmus+ de Inclusión y Diversidad](#)). Además, en muchos países europeos, estos principios son la base del trabajo en el ámbito de la juventud.

Sin embargo, siempre existe la necesidad de reflexionar, reevaluar y, en consecuencia, mejorar nuestras prácticas y políticas de juventud que, como organizaciones de trabajo juvenil, aplicamos en nuestra práctica diaria.

El objetivo principal del proyecto EDI GO es apoyar a las organizaciones que trabajan con jóvenes mediante el fortalecimiento y la mejora de las buenas prácticas internas que promuevan la equidad, la diversidad y la inclusión (prácticas EDI). Este proyecto condujo al desarrollo de un enfoque organizativo global para la revisión de las propias prácticas EDI en diferentes aspectos de las entidades, lo que puede dar lugar a cambios organizativos.

EDI: ¿QUÉ SON?

Equidad

Proporcionar recursos en función de las necesidades para ayudar a poblaciones diversas a conseguir su estado más alto de salud y otros funcionamientos. La equidad es un proceso continuo de evaluación de las necesidades, corrección de las desigualdades históricas y creación de las condiciones necesarias para que las personas de todos los grupos de identidad social alcancen resultados óptimos.

Diversidad

Implica la representación o composición de varios grupos de identidad social en un grupo de trabajo, organización o comunidad. La atención se centra en las identidades sociales que corresponden a las diferencias sociales de poder y privilegio y, por tanto, a la marginación de algunos grupos basada en atributos específicos.

Inclusión

Un entorno en el que se afirmen, celebren y valoren los distintos enfoques, estilos, perspectivas y experiencias, permitiendo así que todas las personas aporten lo mejor de sí mismas (y todas sus cualidades) y demuestren sus puntos fuertes y sus capacidades.

Discover more on <https://edi-go.eu/>

INTRODUCCIÓN

El papel y el poder del lenguaje que utilizamos

Los idiomas cambian constantemente siguiendo los cambios que se producen en el mundo. "No solo hay diferencias en el lenguaje entre generaciones, sino que las personas cambian su forma de hablar a lo largo de su vida". (Universidad de Copenhague, 2016)

El lenguaje es el medio que mantiene la realidad en la que vivimos. Dado que esta realidad es a menudo injusta o exclusiva para determinados grupos, características o procedencias de las personas, es necesario observar de manera crítica el lenguaje que utilizamos cada día. Algo que podía ser aceptable hace unos años ya no lo es debido a que ahora la conciencia sobre una problemática es mayor, o porque algunas soluciones lingüísticas se han demostrado inadecuadas con el paso de los años. Precisamente con la elección de determinadas palabras, frases o signos enviamos un mensaje claro sobre lo conscientes que somos de un problema en la sociedad o lo sensibles que somos a determinados temas. Nos permite darnos cuenta de qué personas o grupos de personas son tratados de forma injusta, intencionada o no, e incluso discriminadas.

Teniendo en cuenta la complejidad de la comunicación cotidiana y las personas o grupos con los que interactuamos, hay muchas opciones de palabras que pueden llegar a ser, de manera inconsciente, excluyentes. Pero también es importante tener en cuenta que no siempre es lo que decimos, sino cómo lo decimos. El uso del lenguaje puede influir o reforzar la dinámica de poder en el lugar de trabajo (Institute for Public Relations, 2021), y de diversas formas verbales y no verbales animar a alguien a sentirse aislada o aceptada, a sentir que su voz está silenciada o que tiene la oportunidad de hablar abiertamente, lo que en consecuencia afecta tanto al clima laboral como a la salud mental de las personas. Además, también es importante cómo nos representamos a nosotras mismas mientras hablamos o escuchamos: ¿estamos enviando un mensaje de aceptación y apertura a las ideas o puntos de vista de otras personas, un mensaje de que estamos dispuestas a escuchar y aprender algo nuevo? Al mismo tiempo, cuándo hablamos de otras personas y cómo hablamos de ellas tiene mucho que ver con cómo las representamos colectivamente, en lo que se denomina el poder de representación de la otra persona. Esto implica la identificación y el reconocimiento de todas las personas, lo que puede ser un poderoso paso hacia la aceptación propia y colectiva, así como una acción de refuerzo del papel que puedan tener las personas de las que hablamos.

Esto es especialmente importante tenerlo en cuenta cuando se trabaja con personas, sobre todo jóvenes de distintos orígenes, porque las organizaciones juveniles y los expertos en juventud representan la seguridad y el apoyo que a menudo faltan en el mundo exterior.

Por qué utilizar las directrices del lenguaje inclusivo del EDI

Lenguaje inclusivo significa "el uso de palabras, frases y expresiones que son respetuosas, honran la diversidad de las personas y evitan el lenguaje excluyente". (Farr & Olson, 2022) El uso de un lenguaje excluyente no suele ser malintencionado, pero puede afectar a la equidad de las personas y provocar un sentimiento de no pertenencia.

El empleo de un lenguaje carente de inclusividad puede sustentar narrativas y suposiciones irrespetuosas, distorsionadas y despectivas sobre las personas o las comunidades. Quienes se encuentran con materiales escritos que contienen un lenguaje estigmatizante y tendencioso pueden interiorizar estas percepciones y desarrollar opiniones vinculadas a determinadas palabras o etiquetas. En consecuencia, las personas pertenecientes a grupos demográficos específicos pueden sufrir un mayor malestar mental, un estigma interiorizado, sentimientos de inutilidad, un mayor riesgo de alejamiento de la familia o de los círculos sociales, una disminución de la autoestima (lo que puede provocar comportamientos con riesgos asociados), pérdida de esperanza y disminución real o percibida de los ingresos. (Farr & Olson, 2022)

Por lo tanto, es muy importante que quienes trabajamos con jóvenes, hagamos un esfuerzo por repensar el lenguaje que utilizamos, para ver cómo hacerlo (aún) más inclusivo y cómo ser más conscientes de las posibles injusticias que, a sabiendas o no, se pueden infligir con las palabras. Además, es importante tener en cuenta la interseccionalidad, tanto la nuestra como la de las personas jóvenes con las que trabajamos.

El uso del lenguaje inclusivo indica el reconocimiento de la existencia de diversas injusticias en la sociedad, y la riqueza de la diversidad en la sociedad de una manera que envía el mensaje a quienes nos escuchan, en nuestro caso jóvenes, de que se encuentran en un entorno seguro para sentirse libres de ser plenamente auténticas.

Cómo utilizar este documento

Puedes utilizar este documento de forma independiente, pero para mejorar las prácticas de EDI en todos los niveles de la organización, te sugerimos que lo utilices junto con el [Marco de referencia de EDI](#). Puedes encontrar una propuesta sobre cómo utilizar este documento en el [currículo de formación](#) desarrollado en el contexto del proyecto EDI GO.

Este documento consta de 4 partes:

La 1ª parte es un **Glosario** en el que se destacan por orden alfabético algunos de los términos clave que podemos encontrar en el trabajo con jóvenes, cuando se trata de temas de EDI.

En la 2ª parte, se presentan algunos de los ***principios del lenguaje inclusivo que*** pueden guiarnos en diferentes contextos cuando no estamos seguros de qué opciones de palabras son más inclusivas.

La 3ª parte de este documento contiene una tabla en la que se recogen términos con los que nos encontramos a menudo cuando trabajamos con jóvenes o con diversos grupos, divididos en tres categorías: ***Sugerencia a evitar / Sugerencia a utilizar / ¿Por qué?*** Esta sección proporciona orientación práctica para el uso del lenguaje, ofreciendo recomendaciones claras sobre los términos que se deben evitar y utilizar al interactuar con grupos diversos, como con personas jóvenes. De esta manera, te ayuda a fomentar la inclusión explicando las razones que hay detrás de cada sugerencia, promoviendo una comunicación respetuosa y evitando un lenguaje potencialmente ofensivo o excluyente.

La última parte contiene muchos enlaces útiles que te llevarán al [Marco de Referencia de EDI](#) y te proporcionarán información adicional sobre cómo hacer que el uso del lenguaje en tu organización sea más inclusivo, así como una visión general de cómo podemos contribuir a mejorar las prácticas inclusivas en todos los niveles organizativos.

Estas directrices de lenguaje inclusivo se ajustan a la lengua inglesa, y en los siguientes enlaces podrás encontrar versiones traducidas y adaptadas al contexto de cada uno de los países socios de EDI GO:

[Croata](#)

[Francés](#)

[Griego](#)

[Italiano](#)

[Español](#)

Limitaciones de la utilización de este documento

Este documento incluye palabras y ejemplos que las entidades socias del proyecto EDI GO han considerado importantes, dados los retos a los que se enfrentan al trabajar con jóvenes y los temas que tratan en el contexto de sus organizaciones. Es necesario tener en cuenta que el lenguaje evoluciona constantemente, dando voz y reconocimiento a los grupos infrarrepresentados. Este documento está limitado en el tiempo y en el lugar, al haber sido elaborado en 2023 en la sociedad occidental por entidades asociadas que comparten valores comunes promovidos por la UE, lo que significa que pueden haberse omitido palabras y expresiones que pueden ser útiles en otros

contextos culturales. Además, el idioma influye en las limitaciones de esta Directriz, ya que no se pretendía localizar la versión inglesa. A la hora de traducir esta versión a lenguas específicas, sería útil tener en cuenta los contextos locales específicos, sobre todo porque la mayor parte de los estereotipos y la discriminación están relacionados con la cultura local.

Con este documento y los ejemplos seleccionados, hemos intentado abarcar el mayor número posible de grupos de jóvenes, sus diferentes orígenes, así como los retos lingüísticos que podemos encontrar al trabajar con ellos. No obstante, somos conscientes de que faltan muchos más ejemplos o de que es necesario adaptarlos al contexto de las distintas organizaciones, por lo que te animamos a que utilices este documento como inspiración para seguir investigando sobre el lenguaje inclusivo en el trabajo con jóvenes.

Además, creemos que es muy difícil incluir todas las recomendaciones de este documento en el trabajo diario con jóvenes. Asimismo, muchas recomendaciones deberán adaptarse al contexto de cada país o a las prácticas de cada organización juvenil. Sin embargo, creemos que este documento puede inspirarte para revisar tus prácticas de lenguaje inclusivo, tanto en el trabajo con jóvenes como en la comunicación diaria, y buscar siempre una oportunidad de progreso adicional.

Estas Directrices de Lenguaje Inclusivo se inspiraron y crearon principalmente en las directrices de [la Guía de Lenguaje Inclusivo de Oxfam](#) y en la [Guía de Lenguaje Inclusivo de la Asociación Americana de Psicología](#). Es importante señalar que, incluso con esos dos documentos, a veces hay desacuerdos sobre a qué términos dar prioridad en diferentes contextos.

Te sugerimos que estas Directrices para el Lenguaje Inclusivo de EDI GO sean un punto de partida para interesarse por este tema y que adaptes su uso a las distintas experiencias de trabajo con jóvenes en tu organización, así como que realice un seguimiento constante de los cambios en el campo de la inclusión lingüística. Además, ten en cuenta las preferencias de los distintos grupos e individuos con los que trabajas y, si no estás segura, consulta siempre con las mismas personas qué términos prefieren utilizar.

Significado de EDI (*Igualdad, Diversidad, Inclusión*)

Estas Directrices de Lenguaje Inclusivo se basan en los principios EDI de Igualdad, Diversidad e Inclusión - los valores fundamentales de la UE, que reconoce que las sociedades son cada vez más diversas en muchos aspectos, lo que resulta en una mayor necesidad de aprender a navegar por la diversidad y crear sociedades inclusivas y cohesionadas. En esta línea, la [Estrategia de Juventud de la UE 2019-2027](#) reconoce que las personas jóvenes tienen un papel específico en la sociedad y se enfrentan a desafíos particulares relacionados con las incertidumbres sobre su futuro, como resultado de la globalización y el cambio climático, el cambio tecnológico, las tendencias demográficas y socioeconómicas, el populismo, la discriminación, la exclusión social, las fake news

y ahora la guerra en Europa con efectos aún desconocidos sobre el empleo, las habilidades o la forma en que funcionan las democracias europeas.

Según el Objetivo nº 3 de la UE para la Juventud, "Sociedades inclusivas", un tercio de las personas jóvenes europeas corren riesgo de pobreza y exclusión social, muchas no tienen acceso a sus derechos sociales y muchas siguen sufriendo múltiples discriminaciones, prejuicios y delitos motivados por el odio. Los nuevos fenómenos migratorios también han traído consigo varios retos sociales y de inclusión.

Las sociedades son cada vez más heterogéneas, y es necesario vigilar los cambios, cuestionarnos y educarnos constantemente, porque a menudo podemos enviar involuntariamente un mensaje de exclusividad o no aceptación, aunque nuestra intención sea totalmente la contraria. Es importante destacar la importancia de las prácticas lingüísticas, que son las que mejor reflejan las actitudes y percepciones de una misma y de las demás personas.

1. GLOSARIO

A

Aculturación

Proceso de cambio cultural en el cual personas de una comunidad adaptan sus valores, ideas, creencias y comportamiento a una cultura diferente a la suya.

Afroamericana (persona)

Este término se refiere a las personas estadounidenses de ascendencia africana. Es necesario evitar el uso de persona 'afroamericana' para las personas de origen africano en todas las partes del mundo porque invisibiliza otras etnias y orígenes nacionales. En ese caso, se recomienda utilizar la palabra 'Black', con B mayúscula.

Aliada (persona)

Aliada es el término que se utiliza para designar a una persona que es consciente de su posición privilegiada (no merecida) en la sociedad y está dispuesta a utilizar ese privilegio para cambiar esas pautas injustas. La persona aliada hace un uso activo y consciente de los privilegios reconocidos para hacer frente a los prejuicios, la discriminación y la desigualdad.

Asexual

Este término se refiere a la ausencia de sentimientos de atracción sexual y deseo sexual. La persona asexual no siente atracción sexual, pero puede sentir una atracción emocional y tener una conexión con otra persona.

B

Binarismo de género

La categorización del género en dos categorías: masculino y femenino. Niega la existencia de cualquier otro género.

BIPOC (forma abreviada de "Black, Indigenous, and people of color")

Este acrónimo específico de Estados Unidos se refiere a personas o comunidades negras o indígenas para indicar que no todas estas personas se enfrentan a los mismos niveles de injusticia. (Marque → *Raza, etnia y cultura - gente/persona de color - ¿Por qué?*)

Bisexual

Persona que se siente emocional y/o sexualmente atraída por personas de sexo diferente o igual al suyo. El término "bisexual" se confunde a menudo con "pansexual", que trasciende el binarismo y se refiere a la atracción emocional y/o sexual independientemente del sexo o género de la persona.

C

Capacitismo

Creencias y prácticas que tratan a las personas “capacitadas” como la norma , lo que se traduce en comportamientos discriminatorios hacia las personas con diversidad intelectual, cognitiva o funcional , en la falta de reconocimiento de su potencial y en la desigualdad de acceso a lugares y servicios públicos y privados.

Competencia cultural

Capacidad para comunicarse y colaborar eficazmente con personas de culturas diferentes. Es necesario tener en cuenta que el uso de este término sugiere que una persona puede adquirir plenamente conocimientos sobre una cultura específica, lo que conduce a estereotipos y prejuicios.

D

Daltonismo racial

Creencia de que las personas no deben clasificarse en función de su etnia o cultura, sino que todas las personas deben considerarse iguales. El problema de este planteamiento es que niega la injusticia social existente hacia todas las personas no blancas y dificulta aún más la lucha contra el racismo (al no reconocer su existencia).

Deadnaming

Llamar a alguien por su nombre de nacimiento después de que haya cambiado de nombre (asociado principalmente a las personas trans).

Derechos humanos

Derechos fundamentales e inherentes sin los cuales las personas no pueden vivir con dignidad como seres humanos. En 1948 se aprobó la Declaración Universal de Derechos Humanos y las leyes internacionales de derechos humanos, que establecen las obligaciones de los gobiernos de respetar, proteger y cumplir dichos derechos. Algunos ejemplos son: el derecho a la vida y a la libertad, a no ser sometida a esclavitud ni tortura, a la libertad de opinión y expresión, a la libertad de movimiento, derecho al trabajo y a la educación, etc.

Desplazada (persona)

Persona que ha huido de su hogar o lugar de residencia habitual debido a conflictos armados, situaciones de violencia generalizada, violaciones de los derechos humanos o catástrofes naturales o provocadas por el humano.

Discriminación

Trato diferente a una persona o grupo de personas por su, edad, sexo, situación socioeconómica, orientación sexual y otras características o preferencias.

E

Edadismo

Este término se refiere a los prejuicios y estereotipos hacia alguien en función de su edad.

ELL (Estudiantes de inglés como lengua extranjera)

Término utilizado en algunos países anglófonos para designar al alumnado multilingüe en proceso de aprendizaje del inglés. Las personas ELL suelen necesitar apoyo adicional y sufren discriminación por su insuficiente conocimiento de la lengua inglesa.

Equidad

Criterio de justicia social basado en dar más a la persona o grupo de personas que menos tienen para conseguir una mayor igualdad.

Estereotipo

Generalización sobre las personas de un grupo o categoría social sin tener en cuenta las diferencias individuales. Pueden ser positivas, neutras y negativas.

Estigma del peso (sizeism)

Prejuicios contra una persona o grupo de personas por su tamaño corporal.

Etnia

Construcción social utilizado para clasificar a las personas en función de una cultura común. La etnia se relaciona con factores sociales y culturales como los valores, la lengua, la música, la comida, la vestimenta, etc.

G

Gay

Persona que siente atracción emocional y/o sexual hacia una persona de su mismo sexo. Se utiliza más a menudo para los hombres que se sienten atraídos por hombres.

Género

Categoría/construcción social y cultural que se refiere a las actitudes, sentimientos y comportamientos que una determinada cultura asocia con el sexo biológico de la persona. El término designa los roles, comportamientos, actividades, características emocionales e intelectuales y rasgos conformados socialmente que una determinada sociedad y época histórica considera apropiados para mujeres y hombres.

H

Humildad cultural

La humildad cultural implica la comprensión de la complejidad de las distintas culturas e identidades, y siempre tiene en cuenta las diferencias entre las personas dentro de determinadas categorías. También incluye la conciencia de que es necesario identificar y comprender la propia cultura y los prejuicios que tenemos.

I

Identidad de género

Implica una comprensión personal y un sentimiento interior del propio género, que puede estar de acuerdo con las definiciones socialmente prescritas y los roles de género formados de hombres y mujeres, o puede negarlos, trascenderlos y cambiarlos. Las identidades de género construidas fuera de la dicotomía de género tradicional se denominan identidades genderqueer o no binarias.

- + **agénero**
Persona que no tiene género
- + **andrógina**
Persona que siente que su género está entre “hombre” y “mujer” y se siente a la vez masculina y femenina. Una persona andrógina puede sentirse, en un momento dado, más masculina que femenina, más femenina que masculina o masculina y femenina por igual
- + **bigénero**
Persona que tiene dos o más géneros (ya sea de forma simultánea, o fluctuando entre ellos)
- + **cisgénero**
Término utilizado para describir a una persona cuya identidad y/o expresión de género se ajustan a las normas sociales de género determinadas por el género asignado al nacer.
- + **genderqueer**
Persona que no se identifica ni expresa su género dentro del modelo de género binario
- + **género fluido**
Persona sin un género fijo. Este término se refiere a una persona cuya identidad de género cambia y que puede moverse entre géneros dependiendo del propio sentimiento de esa persona.
- + **género no conforme**
Persona cuya expresión de género no se ajusta a las expectativas tradicionales de género
- + **intersexual**
Este término se utiliza para designar a una persona que ha nacido con características corporales (cromosómicas, hormonales o anatómicas) que no se ajustan a las definiciones médicas estrictas de mujer u hombre.
- + **neutrois**
Término que engloba aquellas personas que no son ni hombre ni mujer. Una persona también puede ser no binaria, de género fluido y/o a-género.

+ **no binaria**

Persona cuyo género queda fuera de las categorías excluyentes de hombre y mujer.

+ **pangénero**

Persona que experimenta múltiples género, ya sea simultáneamente o a lo largo del tiempo

+ **transexual**

Término utilizado para describir a una persona cuya identidad y/o expresión de género no se ajustan a las normas sociales de género determinadas para el género asignado a esas personas al nacer.

+ **persona trans-femenina**

Persona que fue asignada como hombre al nacer, pero que se presenta como femenina. Esta persona puede o no verse a sí misma como una mujer o una mujer transgénero

+ **persona trans-masculina**

Persona que fue asignada como mujer al nacer, pero que se presenta como masculina. Esta persona puede o no verse a sí misma como un hombre o un hombre transgénero

Identidad étnica

Sentimiento de pertenencia a un grupo étnico específico (incluye factores culturales, sociales, lingüísticos, religiosos y, a menudo, físicos).

Interseccionalidad

Este término se refiere a las formas en que los sistemas de desigualdad basados en el género, la etnia, la orientación sexual, la identidad de género, la diversidad intelectual, cognitiva y funcional, la clase social y otras formas de discriminación se superponen y dan lugar a complejas desigualdades.

Islamofobia

Discriminación o prejuicios hacia la religión del Islam o las personas musulmanas en general.

L

Lenguaje exclusivo

Este término se utiliza para indicar el hecho de que el lenguaje sitúa a todas las personas en la categoría de masculino o en una categoría binaria (hombre o mujer). Lo opuesto al lenguaje excluyente de género es el lenguaje inclusivo de género.

Lesbiana

Término utilizado para designar a las mujeres cis/trans que se sienten emocional y/o sexualmente atraídas por otras mujeres cis/trans.

LGBTQIA+

Acrónimo que describe a las personas que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, queer, intersexuales, asexuales + otras personas cuya identidad no es heterosexual ni cisgénero.

M

Marginación

Se produce cuando una persona o grupos de personas tienen menos posibilidades para hacer cosas o acceder a servicios u oportunidades básicas

Micro-agresiones

Expresiones, actitudes o comportamientos, intencionados o no, que comunican actitudes o nociones despectivas hacia personas o grupos de personas, normalmente vinculadas al racismo, pero también puede haber microagresiones hacia el género, la orientación sexual, el estatus socioeconómico y otras categorías. Los comentarios que menosprecian la capacidad de conducir de las mujeres o los controles de seguridad más frecuentes a personas de grupos racializados son sólo algunos ejemplos de microagresiones.

Migrante

Este término se utiliza para designar a una persona que se ha trasladado de un lugar de residencia a otro (dentro o fuera de las fronteras de su propio país).

Minoría

Este término se utiliza para designar a grupos o personas de la sociedad que tienen menos poder e influencia en comparación con el grupo dominante. El uso de este término puede considerarse peyorativo, por lo que se recomienda especificar (por ejemplo, minoría étnica, minoría racial, minoría étnico-racial) o, si es posible, utilizar el nombre concreto del grupo del que se habla. Asimismo, es importante no dar a entender que los miembros de grupos minoritarios son desfavorecidos.

Misoginia

El odio y los prejuicios contra las mujeres.

N

Neurodiversidad

+ Persona neurodiversa

Este término se utiliza para indicar la diversidad que ofrece la neurodiversidad y evitar estereotipos negativos al hablar de personas con TDAH, síntomas autistas, dislexia, disgrafía, sensibilidad sensorial u otros. Indica que el cerebro de algunas personas funciona de forma diferente a lo que consideramos típico.

O

Opresión

La opresión es un estado que se refiere a la desigualdad en el acceso al poder y a los privilegios de determinados subgrupos de la sociedad. La opresión es también un proceso en el que ciertos

subgrupos con mayor poder utilizan ese poder para mantener dicha desigualdad.

Orientación sexual

Término que se refiere a sentirse sexual, emocional, física y/o románticamente atraídas por alguien.

+ **heterosexual**

Persona que se siente atraída exclusivamente por personas del género opuesto

+ **arromántica**

Persona que no experimenta atracción romántica, aunque puede experimentar atracción sexual

+ **asexual**

Persona que no experimenta ningún tipo de atracción sexual

+ **bisexual**

Persona que potencialmente puede sentirse emocional, romántica o sexualmente atraída por personas de distintos géneros

+ **demisexual**

Persona que no experimenta atracción sexual a no ser que haya desarrollado una fuerte conexión emocional

+ **gay**

Término que engloba a aquellas personas que se sienten atraídas por las otras de su mismo género

+ **lesbiana**

Mujer que se siente emocional, romántica o sexualmente atraída por otras mujeres

+ **omnisexual**

Persona que potencialmente puede sentirse emocional, romántica o sexualmente atraída por gente de cualquier género

+ **pansexual**

Persona que potencialmente puede sentirse emocional, romántica o sexualmente atraída por alguien independientemente de su género

+ **queer**

Término para referirse a un espectro de orientaciones sexuales y géneros que suele usarse para incluir a aquellas personas que no se identifican como exclusivamente heterosexuales.

P

Patriarcado

Sistema de relaciones y estructuras sociales en el que los hombres, como grupo, dominan y explotan a las mujeres. Basado en las relaciones jerárquicas, el poder y la solidaridad masculina, el patriarcado organiza la sociedad, la cultura y las personas, estrechamente entrelazado con la estratificación de clases y razas. En las sociedades industriales modernas, el patriarcado puede entenderse analíticamente como una compleja combinación de seis ámbitos estructurales en los que los hombres tienen la supremacía y explotan a las mujeres: las tareas domésticas (trabajo no remunerado), el trabajo remunerado, la sexualidad, las instituciones culturales, la legislación

y la violencia masculina contra las mujeres.

PGM (Personas de Mayoría Global)

Esta expresión se utiliza para animar a las personas de ascendencia africana, asiática, latinoamericana y árabe a reconocer que juntas constituyen la mayoría de la población mundial (alrededor del 80%), contrariamente a la opinión a menudo sostenida de que la blanca es la norma mundial. También se sugiere utilizar el término "mundo mayoritario" en lugar de "tercer mundo" o "países en desarrollo".

Pinkwashing

Término que denota la práctica de promover los derechos LGBT+ con el objetivo de obtener beneficios personales, como lucro, autopromoción, etc.

Q

Queer

Este término solía ser discriminatorio, pero hoy en día se utiliza como término paraguas que incluye cualquier orientación sexual, identidad de género o expresión de género que no se ajuste a las normas sociales dominantes. También hace referencia al activismo, el movimiento y la orientación teórica (teoría queer).

R

Raza¹

Construcción social creada por un grupo dominante de personas mediante la cual se categoriza a las personas en función de sus características biológicas, lo que conduce al mantenimiento del poder del grupo dominante y de la jerarquía sociopolítica existente.

Racismo

Sistema de poder que estructura las oportunidades y asigna valor a las personas en función de sus características biológicas o etnia.

- + **institucional:** políticas, prácticas y procedimientos institucionales injustos hacia diferentes grupos étnicos que dan lugar a ventajas/desventajas injustas y continuadas para un grupo de personas.
- + **estructural:** un sistema en el que las políticas públicas, las prácticas institucionales, las representaciones culturales y otras normas actúan, a menudo reforzándose, para perpetuar la desigualdad de un grupo étnico de forma que se mantenga la supremacía blanca.
- + **interiorizado**
Este término se refiere a la autopercepción de diversas poblaciones de que son

¹ El término raza es un término progresivamente abandonado por las ciencias sociales a causa de su asociación con el racismo, es decir, con la propuesta de un orden jerárquico de razas, y se sugiere sustituirlo por términos como por ejemplo etnia o población.

impotentes o menos valiosas debido a las creencias negativas sobre ellas que están presentes en la sociedad.

Refugiada (persona)

Persona que ha huido de la guerra, la violencia, los conflictos o la persecución y ha cruzado una frontera internacional. A veces es importante señalar que alguien ha recibido un estatuto de protección, como el de refugiada, en su país determinado

S

Sesgo

Inclinación o predisposición a favor o en contra de algo. Dentro de esta definición encontramos el **prejuicio implícito (inconsciente)** que se refiere a pensamientos o comportamientos inconscientes hacia una persona o grupo de personas en función de su sexo, etnia, estatus socioeconómico y otras características o preferencias.

Sexismo

El sexismo es cualquier forma de expresión (acto, palabra, imagen, gesto) basada en la idea de que algunas personas, generalmente mujeres, son inferiores debido por el hecho de ser mujeres.

Socialización

Proceso de aprendizaje mediante el cual el ser humano interioriza las maneras de pensar, de sentir y de actuar que son propias del medio sociocultural al cual pertenece.

+ socialización racial

Este término se refiere a la enseñanza intergeneracional desde la infancia, a través de los mensajes, actividades y comportamientos de los padres, madres y la familia extensa, sobre el significado de la raza y el racismo.

Solicitante de asilo

Este término se utiliza para designar a una persona que busca protección internacional, pero cuyo estatuto de refugiada aún no ha sido aceptado. "No todas las personas solicitantes de asilo serán reconocidas como refugiadas, pero toda persona refugiada reconocida fue inicialmente una solicitante de asilo". (Guía de lenguaje inclusivo de Oxfam, 2023)

Supremacía blanca

La creencia de que la población blanca es superior a todas las demás personas.

Sur global

Se refiere a las regiones de América Latina, Asia, África y Oceanía, muchas de las cuales tienen rentas bajas. Aunque el uso de este término recuerda las consecuencias del colonialismo y el imperialismo, no tiene en cuenta las diferencias en las culturas y los contextos de cada país que este término representa.

T

Tokenismo

Término utilizado en el contexto del lugar de trabajo para designar diferentes prácticas que pretenden dar la impresión de inclusividad (por ejemplo, cuando se contrata a una persona de un grupo minoritario para demostrar que la empresa es inclusiva).

Trauma intergeneracional

La transmisión de las consecuencias de acontecimientos y experiencias traumáticas (como abusos, catástrofes naturales, pobreza, etc.) de la generación que experimentó el trauma a las siguientes. Ocurre involuntariamente, a través de la crianza temprana y los patrones de comportamiento que afectan a la siguiente generación, y muestra síntomas como: falta de confianza, ira, irritabilidad, pesadillas, miedo, incapacidad para conectar con las personas, etc.

Transgénero (persona)

Persona trans o transgénero se utiliza para definir a las personas cuya identidad de género no se corresponde con su sexo asignado al nacer.

- + **Hombre transexual:** persona a la que se le asignó sexo femenino al nacer y que se identifica como hombre (o cuya identidad de género es la de un hombre).
- + **Mujer transexual:** persona a la que se asignó un sexo masculino al nacer y que se identifica como mujer (o cuya identidad de género es la de una mujer).

X

Xenofobia

Sentimiento irracional de miedo, odio o repulsión hacia las personas extranjeras o cualquier cosa considerada foránea debido a la creencia de que las culturas o personas extranjeras suponen una amenaza para la propia cultura.

2. PRINCIPIOS DEL LENGUAJE INCLUSIVO

→ *Lenguaje que da prioridad a la persona y a la identidad*

En el lenguaje centrado en la persona, el énfasis se pone en la persona o el grupo, no en las enfermedades o diversidades: "joven con epilepsia" en lugar de "epiléptica". Es la opción preferida para describir a personas y grupos de personas con una identidad o identidades compartidas. El lenguaje que da prioridad a la identidad es más común entre comunidades específicas (como la comunidad sorda o la comunidad autista) y suele utilizarse como expresión de

orgullo cultural: "persona sorda" en lugar de "persona con sordera", o "persona autista" en lugar de "persona con autismo". (Comprobar → ***Diversidades funcionales - Persona sorda - ¿Por qué?***)

Elegir entre el lenguaje centrado en la persona y el centrado en la identidad: Ambos enfoques del lenguaje están permitidos, y lo mejor es comprobar con la persona o el grupo (si están presentes) qué enfoque prefieren. De lo contrario, la mejor solución es mezclar este lenguaje, y al mismo tiempo esto supone cambiar la forma en que la persona que habla ve la diversidad intelectual, cognitiva o funcional.

→ ***Evita modismos, jergas y acrónimos.***

Muchos modismos, jergas y acrónimos pueden resultar poco claros para las personas que no tienen conocimientos o experiencia en un área determinada y, por tanto, no pueden entablar una comunicación. Además, muchos modismos tienen raíces en connotaciones negativas y, aunque no parezcan ofensivos al principio, pueden incomodar a algunas personas. (p. ej. 'Long time no see' - este término imita a una persona que no habla correctamente inglés).

→ ***Evita las frases que sugieran victimismo y los eufemismos***

por ejemplo, "afectada por", "víctima de", "padece", "confinada a una silla de ruedas". En cuanto a los eufemismos, muchas personas con diversidad intelectual, cognitiva y funcional los consideran condescendientes e inapropiados, así que intenta evitar los de "discapacitada", "con capacidades diferentes", "especialmente discapacitada", "con capacidades especiales", etc.

→ ***No subestimes los conceptos relacionados con la salud mental***

Es necesario evitar el uso de nombres despectivos que proceden del contexto de la salud mental ('psico', 'loco', etc.), así como el uso de los nombres de diversidad intelectual o cognitiva ('OCD', 'bipolar'), como metáfora del comportamiento cotidiano.

→ ***Evita el lenguaje masculino universal***

Cuando, en un contexto determinado que no se pone énfasis en el género, se suele utilizar el género masculino como neutro. Pero las investigaciones demuestran que el uso del género masculino en el lenguaje hace que la gente piense específicamente en los hombres (Konishi, 1993). Si la lengua que hablas tiene género (como las lenguas de raíz latina), es preferible incluir tanto el género femenino como el masculino cuando hables o escribas sobre personas. Cuando sea posible y si existe en tu lengua, incluye términos no binarios o neutros. Por ejemplo, en la lengua italiana se propone utilizar 'schwa' en lugar de especificar el género de la palabra (por ejemplo, en el caso

del adjetivo 'bello' o 'bella' se sugiere el uso de 'bellə', obteniendo así el resultado más inclusivo - al menos en la lengua escrita).

→ *Si no estás segura, ¡pregunta por la preferencia de la persona!*

3. SUGERENCIA A EVITAR / SUGERENCIA A UTILIZAR / ¿POR QUÉ?

A continuación, presentaremos términos y frases que, de acuerdo con la **bibliografía**, sugerimos evitar/utilizar si queremos que el lenguaje que hablamos sea más inclusivo. Los términos y frases se dividen en 8 categorías, y somos conscientes de que aún faltan muchas de ellas. No siempre es fácil garantizar la plena inclusión de todos los grupos y personas. Aún así, la concienciación y el aprendizaje continuo para ser más inclusivas y más conscientes de las posibles injusticias son necesarios en el trabajo de todas, especialmente de nosotras, las personas trabajadoras en el ámbito de la juventud. Al pensar en los términos y frases sugeridos a continuación, es importante tener en cuenta el contexto de la conversación y las preferencias de la persona interlocutora, porque algunos términos menos inclusivos en el contexto del trabajo en grupo, por ejemplo "madre" y "padre", pueden ser completamente aceptables en otro contexto.

Es muy importante y común a todas las categorías reconocer y evitar términos que tengan connotaciones negativas o que fomentan estereotipos y prejuicios. También es importante evitar definir a las personas según su salud o su posición de desventaja. Y quizá lo más importante de todo: preguntar la preferencia de la persona si es posible, respetando la autonomía individual y dándole poder de decisión.

A) EDAD

<i>Sugerencia a evitar</i>	<i>Sugerencia a utilizar</i>	<i>¿Por qué?</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Persona vieja ● Abuelas y abuelos ● Personas dependientes ● Anciana y anciano 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona mayor ● Personas mayores de 60 años 	<p>En cuanto a la edad, utiliza términos que las personas utilizan para describirse, teniendo en cuenta tanto las categorías de género binarias como las no binarias. Al escribir sobre jóvenes y personas mayores, es necesario</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Personas grandes ● Personas de la tercera edad 		<p>utilizar términos que expresen respeto, evitando al mismo tiempo la homogeneización y la condescendencia.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Embarazo geriátrico 	<ul style="list-style-type: none"> ● Embarazo 	<p>Si debido al contexto es importante destacar la edad de la madre, evite el término "embarazo geriátrico" porque está pasado de moda.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Bebé ● Niña, niño, niñe 	<p>Son términos apropiados para una persona de 12 años o menos.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Adolescente ● Joven ● Mujer joven, hombre joven 	<p>Son términos apropiados para una persona de 13 a 17 años.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona adulta 	<p>Son términos apropiados para una persona mayor de 18 años.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Baby boomers (1946-1960) ● Generación X (1961 -1981) ● Generación Y o millennials (1982-2001) 	<p>Estos términos sólo deben utilizarse cuando se hable del tema de las generaciones.</p>

B) DIVERSIDAD FUNCIONAL (COGNITIVA, FÍSICA Y SALUD MENTAL)

<i>Sugerencia a evitar</i>	<i>Sugerencia a utilizar</i>	<i>¿Por qué?</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Persona apta ● Saludable ● Sin discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> ● persona sin diversidad intelectual, cognitiva o funcional 	<p>Cuando hablamos de una persona es preferible evitar términos que indiquen que una persona con diversidad intelectual, cognitiva o funcional no es capaz de hacer cosas o no está sana.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Ciegas o ciegos ● Cieguita o cieguito ● Persona con discapacidad visual ● Invidente 	<ul style="list-style-type: none"> ● persona ciega ● persona con baja visión 	<p>Las personas con pérdida total o casi total de la vista pueden denominarse "ciegas". Otros términos son aceptables para aquellos con una diversidad basada en la visión. (APA, 2023) Si es posible, comprueba las preferencias individuales o del grupo (véase más abajo el ejemplo de "la persona sorda") y utiliza expresiones que no tengan connotaciones negativas y no definan a una persona por un tema de salud.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Deaf ● Person with deafness ● Hearing-impaired person ● Person who is hearing impaired ● Person with hearing loss 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona sorda ● persona con pérdida auditiva 	<p>La Asociación Americana de Psicología (2023) no recomienda el uso de la palabra "discapacitada" cuando se habla de sordera porque la mayoría de las personas que pertenecen a la comunidad de personas sordas o sordociegas son personas sordas y prefieren que se les llame persona Sorda o persona Sordociega (en mayúsculas) en lugar de "deficientes auditivos".</p>

		Es necesario tener en cuenta los diversos grados de deterioro auditivo y visual.
<ul style="list-style-type: none"> ● Persona discapacitada ● Minusválida ● Discapacitadas mentales ● Retrasados mentales ● Multi habilitado ● Discapacitados físicos ● Padece... [discapacidad o afección]. ● Deficiente ● Mongólico ● Paralítico ● Cojo ● Disminuido ● Subnormal 	<ul style="list-style-type: none"> ● persona con diversidad intelectual, cognitiva o funcional 	<p>El lenguaje utilizado debe seleccionarse entendiendo que las personas con diversidad intelectual, cognitiva o funcional han expresado sus preferencias sobre la identificación en cuestiones de estilo. Hay algunos patrones... Las personas con diversidad intelectual, cognitiva o funcional a menudo prefieren el lenguaje centrado en la persona, mientras que la comunidad autista y las personas con diversidades sensoriales (por ejemplo, personas ciegas) a menudo prefieren el lenguaje centrado en la identidad. (APA, 2023)</p> <p>Asimismo, considera la posibilidad de utilizar la opción "persona con diversidad funcional": esta opción trata de enfocar la capacidad de las personas no en una posibilidad binaria (ser capaz o no), sino en una variedad de posibilidades funcionales entre la población.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Persona con necesidades especiales ● Disminuído 	<ul style="list-style-type: none"> ● persona con requerimientos particulares ● persona que requiere adaptaciones específicas 	<p>El término "necesidades especiales" debe evitarse por sus connotaciones negativas.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Loca ● Demente ● Maníaca depresiva ● Defecto mental ● Enferma mental ● Paciente mental ● TOC ● Psicótico ● Padece (afección) ● Trastornado ● Esquizofrénico 	<ul style="list-style-type: none"> ● persona que tiene un diagnóstico de... ● persona con una condición mental de... ● persona que tiene o convive con una condición mental de... 	<p>Es necesario utilizar expresiones que no tengan connotaciones negativas y que no definan a una persona por un tema de salud, sino utilizar términos que hablen de personas que tienen una determinada condición de salud mental. Si es posible, debemos ser específicas a la hora de nombrar el diagnóstico de salud que tienen. Además, entre "trastorno" y "condición", da preferencia al uso del segundo término.</p> <p>Comprobar → <i>Lenguaje que da prioridad a la persona y a la identidad</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Suicidio sin éxito ● Cometió un suicidio 	<ul style="list-style-type: none"> ● muerte por suicidio ● intento de suicidio 	<p>Hay que evitar la expresión 'cometió un suicidio' porque se asocia con el pecado o el crimen. También hay que evitar el término 'suicidio sin éxito', porque no es correcto hablar de él como algo que puede ser exitoso (o no).</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Consumidor/a/abusador/a de drogas ● Alcohólica o alcohólico ● Adicta o adicto ● Fumadora o fumador 	<ul style="list-style-type: none"> ● persona que consume ... (tipo de sustancia psicoactiva) ● persona con trastorno por consumo de alcohol ● persona con trastorno por consumo de sustancias 	<p>Comprobar → <i>Lenguaje que da prioridad a la persona y a la identidad</i></p> <p><i>En este caso, el consumo de droga tiene un sentido coloquial o social relacionado a la ilegalidad y a las adicciones que conlleva una valoración moral negativa, es decir, no es</i></p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Drogadicto 	<ul style="list-style-type: none"> ● persona que fuma 	<p><i>un concepto científico sino que está instituido a partir de evaluaciones morales o políticas. Por ello, es importante no generalizar y procurar concretar para no caer en generalizaciones estigmatizadas.</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Víctima de/ ha sufrido (enfermedad, afección) 	<ul style="list-style-type: none"> ● personas que viven con ... (la enfermedad) 	<p>Es necesario utilizar expresiones que no tengan connotaciones negativas y no definan a una persona por un tema de salud.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● En silla de ruedas ● Confinada a una silla de ruedas ● Lisiada o lisiado 	<ul style="list-style-type: none"> ● persona en silla de ruedas ● usuaria de silla de ruedas 	<p>Comprobar → Lenguaje que da prioridad a la persona y a la identidad</p> <p>Ten en cuenta que no todas las personas con movilidad reducida utilizan sillas de ruedas. En este caso, es preferible utilizar persona con diversidad física o motriz. (Guía de lenguaje inclusivo de Oxfam, 2023) Además, ten en cuenta que algunas personas pueden oponerse a el término “impedida” debido a la negativa connotación de la palabra. connotation of the word.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • persona de baja estatura / crecimiento restringido 	Los términos sugeridos son respetuosos con las personas de baja estatura.
--	--	---

C) ETNIA Y CULTURA

<i>Sugerencia a evitar</i>	<i>Sugerencia a utilizar</i>	<i>¿Por qué?</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Aborígenes • Indios 	<ul style="list-style-type: none"> • Pueblos originarios 	No existe un término genérico que abarque todas las diferencias entre "los pueblos originarios" y "los pueblos indígenas" de un territorio en todo el mundo. Pero fueron los propios indígenas quienes eligieron este término en las Naciones Unidas, por lo que es aceptable utilizarlo. Si es posible, nombra a los grupos específicos de la forma en que desean ser denominados.
<ul style="list-style-type: none"> • Persona de color • Negro/a • Negrata • Nigga • Negrito 	<ul style="list-style-type: none"> • Persona negra • Persona racializada • Persona afrodescendiente 	Es necesario evitar el uso de "afroamericano" para las personas de origen africano en todas las partes del mundo porque invisibiliza otras etnias y orígenes nacionales (nigeriano, puertorriqueño y otros). En ese caso, deberíamos utilizar el término "persona negra".

<ul style="list-style-type: none"> ● BAME (negros/as, asiáticos/as y minorías étnicas) ● BME ● Persona de color ● Raza mixta ● Mora / moro 	<ul style="list-style-type: none"> ● Personas negra ● Persona del Magreb / persona marroquí / persona argelina... 	<p>Aunque la crítica a los términos propuestos es que refuerzan la idea de que ser blanco es una norma, al mismo tiempo pueden utilizarse para crear solidaridad entre personas o grupos racializados.</p> <p>Algunas directrices de lenguaje inclusivo sugieren utilizar BIPOC para reconocer que no todas las personas racializadas se enfrentan a los mismos niveles de injusticia. Al mismo tiempo, hay quienes consideran que BIPOC indica una jerarquía entre las comunidades racializadas, pero también que las homogeneiza, por lo que, teniendo esto en cuenta, se da preferencia a las opciones "<i>Sugeridos para usar</i>". Presta especial atención a este tema, pregunta (si es posible) por las preferencias de la persona o grupo con el que estás hablando, pero sobre todo utiliza siempre, cuando sea posible, términos específicos al referirte a los diferentes grupos étnicos.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Emigrante económico ● Expatriado ● Migrante en tránsito ● Inmigrante 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona migrante ● Persona con bagaje migratorio ● Persona en situación migratoria 	<p>Es preferible evitar conclusiones sobre por qué alguien es migrante y expresiones que tengan connotaciones negativas. Si está familiarizada, utiliza el mayor contexto situacional posible.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Gitano 	<ul style="list-style-type: none"> ● Etnia gitana / ● Pueblo gitano / pueblo romaní 	<p>El término "gitano" debe evitarse, ya que se considera peyorativo.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Inmigrantes ilegales ● Inmigrantes ● Sin papeles ● Ilegal 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona en situación administrativa irregular ● Persona refugiada ● Personas que buscan... (seguridad, protección, asilo, etc.) 	<p>Las personas no pueden ser ilegales, sólo sus actividades. Es importante que, según el contexto, distingás claramente entre "persona migrante", "persona refugiada" y "persona solicitante de asilo".</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Raza mixta 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona franco española, colombo china, etc. 	<p>El término "raza mixta" debe evitarse porque alude a la existencia de una "raza pura".</p>

D) ORIENTACIÓN SEXUAL Y DIVERSIDAD DE GÉNERO, JUSTICIA DE GÉNERO

<i>Sugerencia a evitar</i>	<i>Sugerencia a utilizar</i>	<i>¿Por qué?</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Masculino/femenino biológico ● Nacido hombre/mujer ● Sexo al nacer 	<ul style="list-style-type: none"> ● Mujer asignada al nacer (AFAB) ● Varón asignado al nacer (AMAB) ● Sexo asignado al nacer 	<p>Es necesario utilizar los términos sugeridos para respetar la identidad de género de todas las personas.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Gays y lesbianas (para toda la comunidad LGBTQIA+) 	<ul style="list-style-type: none"> ● LGBTQIA+ 	<p>En cuanto al uso de siglas, existen distintas variantes. Es posible utilizar un acrónimo diferente al sugerido si es necesario para su contexto destacar alguna otra comunidad. Es importante no omitir la letra T (para las personas transgénero, ya que esto podría enviar un mensaje de apoyo al movimiento antitrans que quiere excluir a las personas trans de la comunidad LGBTQIA+).</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Minorías de género 	<ul style="list-style-type: none"> ● Personas no conformes con el género (GNC) 	<p>Es preferible, siempre que sea posible, evitar el término "minoría" porque etiqueta a los grupos y los enfatiza como vulnerables, en lugar de centrarse en un sistema que no es justo.</p> <p>Si es posible, hay que precisar si se quiere transmitir información sobre un grupo y preguntar siempre que sea posible. El término "<i>Sugeridos para usar</i>" contempla un sistema</p>

		injusto cuyas normas de género no incluyen a todas las personas.
<ul style="list-style-type: none"> ● Homosexual 	<ul style="list-style-type: none"> ● Utilizar términos específicos, que den prioridad a la identidad, para describir la orientación sexual de las personas (por ejemplo, personas bisexuales, personas queer) 	Este término está anticuado y no debe utilizarse para describir la orientación sexual de una persona.
<ul style="list-style-type: none"> ● Esposa y esposo ● Su mujer (a menos que sea necesario definir este término sexista debido al contexto) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Pareja ● Cónyuge 	Los términos " <i>Sugeridos para usar</i> " son más neutros e inclusivos cuando se trata de diferentes tipos de relaciones significativas. Sin embargo, esto no significa que todo el mundo deba llamar a su pareja "pareja" si ambos se sienten cómodos utilizando los términos "marido" y "mujer".
<ul style="list-style-type: none"> ● Madre ● Padre (a menos que sea necesario definir este término sexista debido al contexto) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Cuidadora (persona) ● Tutora (persona) ● Familia ● Persona encargada de la crianza 	Los términos " <i>Sugeridos para usar</i> " son más neutros e inclusivos cuando se trata de diferentes tipos de roles en la crianza. Sin embargo, en el lenguaje cotidiano es comprensible que la mayoría de las niñas, niños y niñas y las personas utilicen los términos "madre" y "padre".
<ul style="list-style-type: none"> ● Raza humana 	<ul style="list-style-type: none"> ● Seres humanos ● Humanidad ● Persona 	Si no nos referimos exclusivamente al género masculino, sino a todas las personas, es necesario encontrar un sustituto de la palabra "hombre". Es necesario evitar un lenguaje que implique que los hombres son los

		humanos por defecto.
<ul style="list-style-type: none"> ● Trábolito ● Travesti ● Trávelo 	<ul style="list-style-type: none"> ● Transgénero 	<p>Según la Asociación Americana de Psicología (2023), el término "transexual" sugiere que existe un momento determinado en el que una persona se convierte en transexual.</p> <p>El término "transexual" ya no es recomendable y debe sustituirse por "transgénero", a menos que sea la preferencia de la persona transgénero con la que hablamos.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Pronombres preferidos 	<ul style="list-style-type: none"> ● Pronombres ella, el, elle 	<p>Siempre es mejor preguntar a la persona qué pronombres utiliza, que describir a alguien como "él" o "ella" basándose en su nombre o aspecto físico.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Prostituta ● Prostitución ● Uso de prostitutas/trabajadoras sexuales ● Putero ● Mujeres/hombres/personas que venden o compran sexo/servicios sexuales 	<ul style="list-style-type: none"> ● Personas trabajadoras sexuales ● Trabajo sexual 	<p>Es necesario evitar palabras o frases que ahonden en los prejuicios contra el colectivo de personas que ejercen el trabajo sexual. Las expresiones "<i>Sugeridas para usar</i>" forman parte de campañas basadas en los derechos de las trabajadoras sexuales.</p>

E) SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA

<i>Sugerencia a evitar</i>	<i>Sugerencia a utilizar</i>	<i>¿Por qué?</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Mercado negro 	<ul style="list-style-type: none"> ● Economía sumergida 	<p>Significa trabajo en el que no existe un acuerdo o contrato establecido por lo que las personas trabajadoras no tienen acceso a sus derechos laborales. El término "mercado negro" designa además a las personas que se encuentran en esa situación laboral.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● País desarrollado ● País en desarrollo ● Países subdesarrollados ● Primer mundo / tercer mundo ● Occidente 	<ul style="list-style-type: none"> ● País de renta alta/media/baja <p>(Más información sobre <i>Minoría global / Mayoría global, Sur global / Norte global</i> en la <i>guía de lenguaje inclusivo de Oxfam, 2023</i>)</p>	<p>Es importante elegir términos que reconozcan que la situación económica del país es contextual. Es importante reconocer la desigualdad y la pobreza dentro de los países "desarrollados", la historia colonial, así como el sistema injusto que obstaculiza el desarrollo de muchos países. Es necesario evitar conceptos que impliquen que los países "desarrollados" han alcanzado todo el potencial que los países "subdesarrollados" deberían esforzarse por lograr. Véase también <i>PGM (People of global majority)</i> en el Glosario.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Vagabundo ● Sin techo ● Poblaciones transeúntes ● Persona de la calle ● Inmigrante ilegal ● Mendigo 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona sin hogar ● Personas en situación de calle 	<p>Es necesario evitar la homogeneización al hablar de la experiencia del sinhogarismo, así como hablar del sinhogarismo como una característica de la persona, y no como una situación en la que se encuentra en ese momento.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Gente de clase baja ● Pobres 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona con un nivel socioeconómico bajo ● Persona en situación de pobreza 	<p>Utilizar “persona en situación de pobreza” en vez de “pobre” contribuye a reconocer que la pobreza no es una característica personal y que tampoco resulta de las elecciones individuales de las personas, sino que es una situación contextual ocasionada por desigualdades estructurales que pueden manifestarse como carencias sociales, inaccesibilidad a bienes y servicios, y en la dificultad diferenciada de satisfacer necesidades básicas.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Poblado chabolista ● Barrio de invasión ● Barrios degradados ● Barrios marginales 	<ul style="list-style-type: none"> ● Asentamiento humano ● Ciudades producidas por la gente 	<p>Zonas donde viven personas que no tienen derechos legales sobre la tierra y que a menudo no están conectadas a infraestructuras básicas (agua, electricidad, etc.). Es necesario evitar términos para estas zonas que tengan connotaciones negativas y conduzcan a la homogeneización y los estereotipos.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● el gueto ● barrios bajos ● barrios conflictivos 	<ul style="list-style-type: none"> ● barrios en situación económica desfavorable 	<p>El uso del término "gueto" tiene sus raíces en el clasicismo y el racismo, por lo que debe evitarse.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● personas/mujeres/hombres vulnerables 	<ul style="list-style-type: none"> ● Personas en situación de exclusión social, política o económica ● Mujeres/hombres que se encuentran en una situación vulnerable debido a... 	<p>Al igual que en el término anterior, las personas no son vulnerables, sino que se encuentran en situaciones vulnerables. Debe evitarse el término personas vulnerables para expresar que el problema no está en las personas en sí, sino en una situación o sistema discriminatorio.</p>

F) DIVERSIDADES FÍSICAS

<i>Sugerencia a evitar</i>	<i>Sugerencia a utilizar</i>	<i>¿Por qué?</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Peso ideal ● Peso objetivo ● "Su peso preferido es..." ● "Su peso ideal es..." ● Sobrepeso ● Bajo peso ● Grasa 	<ul style="list-style-type: none"> ● Persona gorda ● Persona flaca 	<p>Es importante utilizar un lenguaje sencillo y sin prejuicios que respete a todas las personas, independientemente de su peso corporal, y evitar términos que etiqueten a una persona, teniendo en cuenta que nadie tiene la potestad de opinar sobre el cuerpo de las demás personas. , las personas miembros del activismo gordo prefieren que</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Tallas grandes ● Obesos/as 		<p>se les llame "gordas" para normalizar la existencia de cuerpos gordos.</p> <p>Pero, en el caso de que sea absolutamente necesario hablar del peso de las otras personas, asegúrate de comprobar si las personas interlocutoras también prefieren estos términos antes de empezar a utilizarlos en la conversación.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● `¡Mira cuánto peso has perdido! Estoy muy orgullosa de ti". ● ¡Estás genial! ● Eres muy guapa para ser gorda ● Comer como una gorda (refiriéndose a comer mucha cantidad de comida) ● Qué flaca estás, eres muy guapa ● Qué gordita tan simpática ● Deberías perder peso, es por tu salud 		<p>Deben evitarse los comentarios sobre el peso o los cambios corporales, a menos que estén justificados en el contexto del trabajo con jóvenes. En este caso, comprueba primero con la persona si le parece bien hablar de su peso.</p> <p>También es preferible evitar comentarios sobre el aspecto físico, aunque hablen del atractivo de alguien, para evitar consecuencias no deseadas, mensajes contradictorios sobre la salud o el aspecto de las personas o incluso posibles microagresiones.</p>

G) ESPIRITUALIDAD, RELIGIÓN

<i>Sugerencia a evitar</i>	<i>Sugerencia a utilizar</i>	<i>¿Por qué?</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre cristiano ● Nombre de pila 	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre propio 	<p>Es necesario evitar expresiones que hacen alusión exclusivamente a la religión cristiana.</p> <p>Lo mismo ocurre con las fiestas y costumbres.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● País musulmán / país islámico 	<ul style="list-style-type: none"> ● País de mayoría musulmana 	<p>Cuando se habla de países o regiones con una religión mayoritaria, es necesario no utilizar nombres que indiquen que sólo hay una religión presente.</p> <p>Si el contexto en el que habla no requiere la mención de la religión, utiliza simplemente el nombre del país o de la región del mundo.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Sij 	<ul style="list-style-type: none"> • Persona que practica el sijismo 	<p>Sugerimos utilizar un lenguaje centrado en la persona.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Animal espiritual 	<ul style="list-style-type: none"> • Icono • Musa 	<p>Sería preferible utilizar las opciones sugeridas cuando se habla de algo o alguien con quien o con lo que una se identifica. El uso de la expresión "animal espiritual" puede interpretarse como una apropiación de la creencia de algunas personas nativas americanas en los animales espirituales o tótems.</p>

H) IMPORTANCIA DE TRABAJAR CON TODOS LOS GRUPOS

<i>Suggestion to avoid</i>	<i>Suggestion to use</i>	<i>Why?</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Beneficiarios • Destinatarios 	<ul style="list-style-type: none"> • Personas con las que trabajamos • Personas participantes en el programa • Personas usuarias del servicio 	<p>Si hablamos en el contexto de los proveedores de asistencia sanitaria y social, donde las personas reciben directamente servicios o bienes, podemos utilizar el término "personas usuarias de servicios". En las situaciones en las que las personas reciben apoyo para garantizar sus derechos de</p>

		alimentación, vivienda, agua, asilo, participación política, etc., y participan activamente en programas, siendo agentes de su propio desarrollo, utilizamos el término "personas participantes en el programa".
<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollo de capacidades 	<ul style="list-style-type: none"> ● Intercambio de capacidad 	Se prefiere la expresión propuesta para hacer hincapié en el trabajo conjunto y evitar un enfoque verticalista.
<ul style="list-style-type: none"> ● Dar voz a ● Ayuda a 	<ul style="list-style-type: none"> ● Apoyar/proporcionar una plataforma para ● Escuchar, oír, aprender de ● Amplificar/elevar las voces de ● En solidaridad con 	Todas las personas tienen ya una voz, pero es necesario hablar de crear un espacio o apoyarlas para que esa voz se oiga, sin que parezca que la han obtenido de alguien.
<ul style="list-style-type: none"> ● Es víctima de ● Sufre de 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se ve afectada por 	Es preferible evitar definir a las personas en función de sus problemas de salud.

<ul style="list-style-type: none"> ● Estudiantes en situación de riesgo 	<ul style="list-style-type: none"> ● Estudiantes que muestran niveles más bajos de éxito académico 	<p>El término "riesgo" es aceptable para describir situaciones, no personas.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Población objetiva 	<ul style="list-style-type: none"> ● Población específica ● Población destinataria 	<p>El término "población objetiva" puede resultar ofensivo porque recuerda a la expresión "población objeto de violencia".</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Lista blanca/lista negra ● Whitewash ● Mercado negro ● Verlo todo negro 		<p>Es preferible no utilizar un código de colores que signifique "bueno" o "malo" (para evitar asociaciones de "negro" como negativo y "blanco" como positivo).</p>

Adoptar la práctica de buscar y respetar las preferencias individuales no sólo mejora la comunicación inclusiva, sino que también desempeña un papel fundamental en la creación de una sociedad más compasiva y comprensiva. Si bien reconocemos que adaptar nuestra comunicación cotidiana exige esfuerzo y tiempo, es importante reconocer que cada paso hacia la inclusión contribuye significativamente a escuchar a las personas, fomentar conexiones más fuertes y, en última instancia, construir un mundo en el que se valore y celebre la singularidad de cada persona. El camino hacia una sociedad más inclusiva es un esfuerzo colectivo que, cuando se emprende con compromiso, paciencia y empatía, conduce a un futuro más brillante y armonioso para todas las personas.

4. RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL ÁMBITO ORGANIZATIVO

En esta sección encontrarás enlaces que te llevarán al [Marco de Referencia de EDI](#), que puede ayudar a las organizaciones a revisar sus prácticas EDI en diferentes aspectos de la organización: **Gobernanza / Liderazgo, Diseño de edificios y espacios, Actitudes y relaciones, Comunidad y asociaciones, Trabajo directo con jóvenes.**

En la dimensión **Actitudes y Relaciones** bajo el tema **Lenguaje y Comunicación** puedes encontrar:

- *Resultado* - explicar de qué manera los valores del EDI son visibles en la práctica dentro del tema Lengua y Comunicación.
- *Objetivo*: explicar lo que se quiere conseguir integrando las recomendaciones de este tema.
- *Recomendaciones*: sugerencias de medidas concretas para contribuir a la consecución de los resultados y objetivos mencionados.
- *Buenas prácticas* - descripción de las buenas prácticas existentes y/o herramientas de apoyo a la aplicación práctica.
- *Lecturas complementarias* - proporcionar acceso a recursos ya existentes y buenas prácticas relacionadas con el tema Lengua y comunicación.

Te invitamos a que estudies todo el documento con el fin de recoger inspiración e ideas para seguir desarrollando tu práctica y la de tu organización en este tema específico.

Asimismo, te invitamos a rellenar la [herramienta de autoevaluación de EDI](#) (herramienta de apoyo de EDI a la Marca de la Carta) y a trazar un mapa de las prácticas de tu organización relacionadas con los valores de EDI.

BIBLIOGRAFÍA

Asociación Americana de Psicología. (2023). *Guía de lenguaje inclusivo (2ª ed.)*. Obtenido el 15 de diciembre de 2023, del sitio Web:

<https://www.apa.org/about/apa/equity-diversity-inclusion/language-guide.pdf>.

Asociación americana de psicología. (2019). *Pautas de estilo y gramática - Edad*. Recuperado el 15 de enero de 2024, de <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/bias-free-language/age>

Dugine obitelji. (2024). *Terminología*. Obtenido el 15 de enero de 2024, de <https://www.dugineobitelji.com/terminologija/>

Escritura inclusiva: Religión, faith and belief. s.f. Recuperado el 1 de diciembre de 2023, de <https://www.bristol.ac.uk/style-guides/writing/inclusive/religion-faith-belief/>

Farr, H., y Olson, S. (2022). *Inclusive Language Primer: Communicating with Respect*. Research Park, NC: RTI International. Obtenido el 29 de enero de 2023, del sitio Web: <https://www.rti.org/sites/default/files/inclusivelanguageprimer.pdf>.

Instituto de Relaciones Públicas - Centro para la Diversidad, la Equidad y la Inclusión. (2021) *The Language of Diversity A report on how communication leaders are defining and discussing diversity, equity, and inclusion in organizations*. Obtenido el 29 de enero de 2024, del sitio Web: <https://instituteforpr.org/defining-diversity-equity-inclusion-report/>.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (2024). *Glosario y tesaurus*. Obtenido el 13 de febrero de 2024, del [sitio Web](https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1396?language_content_entity=en): https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1396?language_content_entity=en.

Konishi, T. La semántica del género gramatical: A cross-cultural study. *J Psycholinguist Res* 22, 519-534 (1993). Obtenido el 1 de diciembre de 2023, del sitio Web: <https://doi.org/10.1007/BF01068252>.

Kožić Komar, V., S. Cesar y V. Pavlović (2021.) *Smjernice za ostvarenje rodne ravnopravnosti u školama*. Zagreb: Forum za slobodu odgoja. Obtenido el 15 de diciembre de 2023, del sitio Web: https://fso.hr/wp-content/uploads/2021/03/2021-03-smjernice_za_ostvarenje_rodne_ravnopravnosti.pdf.

Oxfam Internacional. (2023). *Guía de lenguaje inclusivo*. Obtenido el 26 de octubre de 2023, del sitio Web: <https://policy-practice.oxfam.org/resources/inclusive-language-guide-621487/>.

Saiter, C. (2018). *Guía incompleta de lenguaje inclusivo para startups y tecnológicas*. Recuperado el 15 de diciembre de 2023, de <https://buffer.com/resources/inclusive-language-tech/>

UNESCO. (2021). *¿Migrantes, refugiados o desplazados?* Obtenido el 15 de diciembre de 2023, del sitio Web: <https://www.unesco.org/en/articles/migrants-refugees-or-displaced-persons>.

Universidad de Copenhague, Facultad de Humanidades. (2016). *La lengua hablada es una entidad dinámica*. Recuperado el 1 de febrero de 2024, de <https://humanities.ku.dk/collaboration/impact/spoken-language-is-a-dynamic-entity/>

Termcat. (s.f.). Diccionari de sociologia i ciències socials. Recuperado de <https://www.termcat.cat/ca/diccionaris-en-linia/269/search/%2Bjust%C3%ADcia?type=basic&condition=contains>



edi-go.eu

