



GUÍA  
PARA  
UN USO  
**NO SEXISTA  
E INCLUSIVO**  
DEL LENGUAJE

EL PORQUÉ DE ESTA GUÍA

00



PUNTO DE PARTIDA:  
QUÉ ES EL SEXISMO LINGÜÍSTICO  
Y POR QUÉ DEBEMOS EVITARLO

01



DÓNDE QUEREMOS LLEGAR:  
CINCO RAZONES PARA UN USO NO SEXISTA  
E INCLUSIVO DEL LENGUAJE

02



¿Y AHORA?  
CÓMO HACER UN USO INCLUSIVO  
Y NO SEXISTA DE LA LENGUA

03



A MODO DE RESUMEN:  
DECÁLOGO PARA UN USO NO SEXISTA  
E INCLUSIVO DEL LENGUAJE

04



¿TODAVÍA TIENES DUDAS?  
TE PROPONEMOS UN SENCILLO TEST

05



IGUALDAD, DIVERSIDAD, INCLUSIÓN... Y SIEMPRE  
A TRAVÉS DEL LENGUAJE:  
OTRAS REALIDADES PARA UN LENGUAJE INCLUSIVO

06  
ANEXO



¿QUIERES SABER MÁS?

07





## EL PORQUÉ DE ESTA GUÍA



PAOLA DEL RÍO

DIRECTORA  
CORPORATIVA  
DE PERSONAS Y  
ORGANIZACIÓN

Los tiempos han cambiado para hombres y mujeres y siguen cambiando día a día. Estos cambios traen brisa fresca, igualdad, respeto, visibilidad. Estos cambios están haciendo de nuestra sociedad, de nuestro mundo, un lugar más habitable, justo, incluso, más igualitario. Un mundo en el que las personas, hombres y mujeres, tengamos los mismos derechos y en el que la condición de ser niña, de ser mujer, no suponga un punto de partida en desventaja.

ILUNION es parte de este movimiento de cambio, de igualdad, de construcción de un mundo mejor, y queremos contribuir a ello tanto como organización como con cada una de las personas que formamos parte de la misma.

Una de las herramientas más eficaces para modificar el mundo es el propio lenguaje. Con el lenguaje construimos la realidad y la modificamos. Porque somos lo que pensamos. Por eso hemos elaborado esta sencilla y útil guía, que nos permitirá hacer un uso no sexista e inclusivo del lenguaje. Aquí encontrarás numerosos consejos, ayudas y ejemplos que te facilitarán tu tarea diaria sin que nadie se sienta discriminado por las palabras y las expresiones que utilicemos.

Nadie debe quedar fuera de nuestro discurso.

Sabemos que también en esto podemos contar contigo. ¡Juntas, juntos, sumamos!



## PUNTO DE PARTIDA

# QUÉ ES EL SEXISMO LINGÜÍSTICO Y POR QUÉ DEBEMOS EVITARLO

En las últimas décadas, especialmente desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se están produciendo en el mundo importantes avances sociales y legislativos en la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Cualquier cambio profundo en la estructura social repercute en el uso del lenguaje. No podemos seguir nombrando del mismo modo lo que ya es distinto.

Lo que no se nombra no existe. Con el lenguaje construimos y modificamos el mundo, porque nuestros pensamientos están hechos de palabras.

¿De qué hablamos cuando nos referimos a «sexismo lingüístico»? De un uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo. Un uso. Es decir, el lenguaje como tal no es discriminatorio. Pero sí su uso.

Un uso correcto del lenguaje contribuye a acelerar y consolidar una sociedad en la que cabemos todos, una sociedad donde la igualdad sea una característica irrenunciable, y que permita la visibilización de la mujer.

Una de las cuestiones más polémicas relacionadas con el sexismo lingüístico procede de la confusión entre sexo y género gramatical. Mientras que el sexo es un rasgo biológico que poseen algunos seres vivos, el género gramatical es un rasgo inherente a determinados tipos de palabras, que clasifica los sustantivos en masculinos y femeninos y establece su concordancia, en el caso de los adjetivos y determinantes.

No obstante, el castellano ofrece diferentes posibilidades para evitar la discriminación sexual en su uso. Contamos con múltiples recursos lingüísticos.



En buena parte, el uso del lenguaje sigue anclado en una época en la que las mujeres no trabajaban fuera del hogar. Afortunadamente, los tiempos han cambiado. El lenguaje debe adaptarse a las situaciones que son irreversibles. Porque la igualdad lo es. Irreversible.

Sabemos que el uso de un lenguaje no sexista es una cuestión que todavía causa una gran controversia. Quienes son contrarios a su uso, argumentan que complica la comunicación, rompe leyes gramaticales, atenta contra la economía del lenguaje y usa símbolos inapropiados. Nada de ello tiene que ser cierto. Te lo vamos a demostrar en los distintos capítulos de esta guía.

Sabemos que los lingüistas son una autoridad en materia de la lengua. Pero no la única. Quienes hacemos uso de ella también tenemos algo que decir al respecto. Nuestras propuestas no son caprichosas, porque el uso normativo del castellano presenta algunos aspectos que obstaculizan los esfuerzos sociales por erradicar el sexismo y fomentar la igualdad, porque provocan una invisibilización de las mujeres en una sociedad en la que, al menos cuantitativamente, son más de la mitad de la población. No se trata de excluir al hombre, no se trata de que la mujer sea más importante o adquiera más relevancia que el hombre. De lo que se trata es de la mujer tenga el mismo valor que el hombre. Que haya igualdad entre ambos, también en el uso del lenguaje.



# DÓNDE QUEREMOS LLEGAR CINCO RAZONES EN DEFENSA DE UN LENGUAJE INCLUSIVO



1

El principio de igualdad, tanto de trato como de oportunidades, es un valor fundamental en ILUNION.



2

La igualdad entre ambos sexos, reflejada en todos los aspectos de nuestra organización, tiene que manifestarse del mismo modo en el uso del lenguaje.



3

Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo demuestra nuestro compromiso como empresa socialmente responsable.



4

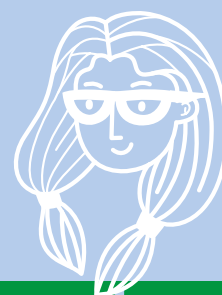
Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en nuestras comunicaciones externas convierte a ILUNION en un ejemplo para otras muchas organizaciones.



5

El uso respetuoso del lenguaje contribuye a construir una sociedad mejor, más humana, más justa, y a que ILUNION se convierta, paso a paso, en un magnífico lugar para trabajar.

# ¿Y AHORA? COMO HACER UN USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DE LA LENGUA



La igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres es para ILUNION un compromiso irrenunciable. Forma parte de la cadena de valores que constituye y fomenta el modelo empresarial del Grupo Social ONCE. Somos una organización que ha hecho de la diversidad su bandera, y cualquier forma de igualdad la hacemos nuestra, y luchamos para conseguirla. Es un derecho. Un derecho de todos y todas.

Para conseguir esa igualdad entre hombres y mujeres, el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en el ámbito laboral es necesario, porque refleja la realidad tal y como es, enriquecida, plural, diversa. Hacer del lenguaje inclusivo y no sexista una característica y cualidad de ILUNION es nuestro propósito con esta guía.



## | LA COMUNICACIÓN |

Aunque pueda parecer que el lenguaje inclusivo y no sexista es muy reciente, ya en el siglo XIX, el filósofo, político y economista británico John Stuart Mill propuso en el Parlamento el uso de expresiones como «personas» o «género humano» en vez del masculino genérico «el hombre».

### a) Comunicación oral y gestual

La comunicación oral y no verbal se caracterizan por una mayor espontaneidad e informalidad. No solo es aquella que se da en el desempeño mismo del trabajo (reuniones, planificaciones, etc.), sino que incluye aquellas conversaciones dentro del ámbito del trabajo (mientras tomamos un café, durante el tiempo destinado a la comida, breves charlas que propician los espacios comunes). Te proponemos:

- Abandonar actitudes discriminatorias como la sobreexplicación (el llamado *mansplaining*, es decir, «explicar algo a alguien, especialmente un hombre a una mujer, de una manera condescendiente o paternalista»), porque indica que presuponemos a nuestro(a) interlocutor(a) una capacidad inferior de comprensión.
- Evitar las explicaciones o respuestas condescendientes y/o de superioridad.
- Propiciar siempre a los demás que compartan su juicio, opinión o propuestas.
- Remediar que sea siempre una mujer o un hombre el/la encargada de determinadas tareas como preparar los cafés en las reuniones o hacer las fotocopias que se necesiten.
- Los canales más informales para comunicarnos con otros/as compañeros/as (correo electrónico, WhatsApp, etc.), no son ajenos al uso del lenguaje no sexista e inclusivo.





## b) Comunicaciones internas

En los **discursos** o coloquios informales a la plantilla hay que mencionar tanto a mujeres como a hombres, evitando fórmulas como «Buenos días a todos» y desplazándolas por «Buenos días», a secas, o bien el uso impersonal, «Os damos los buenos días».

En **memorias e informes**, es importante incluir los datos segregados por sexos (número de directivas, de trabajadoras, etc.).

Para los **portales** internos de la organización, intranet y otros espacios virtuales, se aplican las mismas recomendaciones que para el resto de canales.

En lo referido a la **identidad visual**, los textos de carteles, mensajes de bienvenida e indicaciones deben dirigirse también a las mujeres. Hay que evitar el uso del masculino genérico en expresiones como «canal del empleado» o «Bienvenidos».

Lo mismo con boletines, impresos, publicaciones internas o revistas. Deben reflejar (tanto en texto como en imagen) al equipo o plantilla de forma equitativa.



## DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS

Dependiendo de a quiénes vayan dirigidos, los documentos administrativos se clasifican en **abiertos** (aquellos de los que no se conoce el nombre, por tanto, tampoco el sexo, de la persona destinataria) y **cerrados** (aquellos escritos en los que se conoce el nombre de la persona o personas, por tanto, su sexo, a las que se dirige el mensaje).

Lo escrito permanece, por eso debemos ser especialmente cuidadosos en el uso del lenguaje. Te proponemos:

- Emplear, cuando sea posible, las denominaciones de cargos, profesiones y titulaciones también en femenino: «el/ la responsable de área», «la abogada».
- Si se requiere el plural, evitar el genérico masculino: «el alumnado» en vez de «los alumnos».
- Cuando el texto se refiera a un hombre o una mujer, utilizar el género correspondiente.

## FORMULARIOS

En los formularios, hacer referencia a los datos personales sin marcas de género, e incluir los dos sexos en todas las opciones en las que sea posible ambas respuestas. Cuando se pueda, la pregunta será neutra. En vez de «nacido en», pondremos «lugar de nacimiento».

## PROFESIONES Y CARGOS DE RESPONSABILIDAD

Se puede nombrar en femenino cualquier actividad que pueda desempeñarse por las mujeres. Decana, podóloga, cirujana, catedrática, experta, traductora, Abogada del Estado, Defensora del Pueblo, fontanera... son palabras con género femenino que respetan las normas gramaticales del español que dicta la Real Academia de la Lengua.

### c) Comunicaciones externas

En las **páginas web**, **revistas** de la organización y **redes sociales** ha de cuidarse el uso equilibrado de la presencia de mujeres y hombres, tanto en el lenguaje como en las imágenes, abandonando estereotipos como presentar la imagen de un jefe (hombre) con su secretaria (mujer). Te proponemos:

- Que las **notas de prensa** eviten las marcas de género (hablar de «la Dirección» en vez de «el director»).
- Que la **publicidad** huya de los clichés y estereotipos.
- Incluir a la mujer en todos los contenidos publicitarios también es una ventaja mercantil, nadie debe quedarse fuera. Es vital cuidar las formas:
  - En las prácticas del *telemarketing* o de los centros de atención telefónica, eliminaremos expresiones como «cabeza de familia» (dando por hecho que es un hombre).
  - Productos sin sexo: ¿Por qué no va a necesitar una mujer un plan de pensiones o un curso de informática o de mecánica? ¿No hay ningún hombre dispuesto a recibir formación de limpieza o cocina?



#### OFERTAS DE EMPLEO

En las ofertas de empleo, es fundamental no asignar el trabajo a un sexo concreto, con fórmulas como «se busca técnico/a experto/a en informática», «se busca una persona experta en informática», o bien «se oferta una plaza que requiere altos conocimientos en gestión de equipos».

#### d) El cuidado de las imágenes

Un texto con un lenguaje inclusivo y no sexista puede verse anulado si las imágenes que lo acompañan no lo son. Pensemos, por ejemplo, en un boletín que solo incluya fotografías de hombres. ¿No estaríamos dando una visión distorsionada de la realidad de nuestra organización? Te proponemos:

- Que las ilustraciones, imágenes o gráficos representen de un modo equilibrado a mujeres y hombres.
- Evitar reproducir roles tradicionales existas.
- Visibilizar a las mujeres en oficios tradicionalmente masculinizados y viceversa.
- En el diseño de logotipos u otros iconos que aludan al sexo, estos han de ser inclusivos, con preferencia a símbolos y signos neutros.
- Cuando se represente a un grupo mixto, intentar que las mujeres jueguen un papel tan activo como el que se suele adjudicar a los hombres.
- Escapar de grupos unificados (ellos por un lado y ellas por otros), y tender a utilizar imágenes en los que ambos sexos interactúen con normalidad.



## | ALGUNOS CONSEJOS BÁSICOS A LA HORA DE ESCRIBIR |

- Sustituir por **genéricos** aquellos adjetivos de género masculino. Hablemos de «plantilla», de «las personas que componen la plantilla», de «la plantilla de trabajadores y trabajadoras» o «mis colegas» en vez de «trabajadores», «compañeros de trabajo» o «mis compañeros».
- Emplear **perífrasis** cuando no haya un genérico: «el personal de limpieza», «el personal de enfermería» en vez de «las limpiadoras» o «las enfermeras».
- Evitar el tratamiento de edad, y expresiones del tipo «las señoras de la limpieza», como si sólo pudieran limpiar las mujeres, y éstas tuvieran, además, que ser «de cierta edad». Todos podemos hacer de todo. También los hombres pueden ser «personal de limpieza» o integrar el «personal de secretaría».
- Usar la **metáfora** cuando no exista un genérico o resulte inviable la perífrasis. Sustituiremos expresiones como «el director de la empresa» o «el presidente del Comité de Empresa» por «la Dirección de la empresa» o «el Comité de Empresa».
- Siempre que sea posible, **preferir los términos gramaticales sin marca de género**. En vez de fórmulas como «aquellos que deseen asistir han de confirmar su asistencia» usaremos otras del tipo: «quienes deseen asistir...»
- Preferir el **uso no personal de los verbos** (infinitivo, gerundio) o aquellas formas personales que no impliquen el uso de sustantivos en masculino: «se comunicará a la Dirección», «trabajando horas extra», «es necesario tener en cuenta» en vez de fórmulas como «el trabajador comunicará a la Dirección», «si el trabajador hace horas extra», «el cliente tendrá en cuenta».
- No citar a las mujeres como **categoría aparte**. «Mujeres y hombres (u hombres y mujeres), estudiantes, personas desempleadas...» en vez de «Estudiantes, mujeres, personas desempleadas...»
- Si el término que utilizamos tiene masculino y femenino, éste debe **concordar con el artículo que lleve más cerca**: «Los y las alumnas» o «Las y los trabajadores».
- **Evitar el artículo masculino** para aquellos conceptos que engloben a mujeres y hombres: «Se contará con la presencia de profesionales a la reunión», en vez de «Se contará con la presencia de los profesionales a la reunión».
- Se dará preferencia a los **pronombres quien/quienes** frente al masculino en el inicio de frase: «Quienes tengan interés en participar en el curso» en vez de «Los que estén interesados en participar en el curso».





## FORMAS EQUIVALENTES DE TRATAMIENTO

La equivalencia implica formas semejantes de tratamiento. Expresiones como «señorita» (que designa a una mujer aún no casada, y que carece de equivalente masculino, estableciendo desigualdades de trato entre ambos sexos) se rechazarán, utilizando en su lugar otras como «señora», semejante a «señor». Es importante eliminar los tratamientos en masculino, sustituyéndolos por expresiones o enunciados genéricos. Por ejemplo, aquellos documentos que requieran la «firma del interesado» habría que sustituirla por un sencillo «firmado», o bien recurriendo al doble tratamiento posible: «D. / Dña.» (o viceversa: «Dña./ D.»).

## DESDOBLAMIENTO EN GÉNERO

Es el recurso más fácil y útil, y su uso está muy extendido. Puede hacerse mediante barras (los/as trabajadores/as), guiones (directivas-os) o con paréntesis [técnicos (as)], y alternarse la fórmula masculina y femenina («los/ las técnicos/as...» y «las/ los directivas/os»); sin embargo, conviene no abusar de él. Por lo que respecta a la arroba («@»), al no ser un signo lingüístico, se evitará su uso, al igual que el cambio de género en los adjetivos con una «e» (son incorrectas fórmulas como «les alumnes», «usuaries», etc.).



DECÁLOGO PARA UN USO NO SEXISTA  
E INCLUSIVO DEL LENGUAJE



1

Emplea un lenguaje igualitario y respetuoso, no nombres únicamente en masculino lo que también es femenino.

2

El uso innecesario o abusivo del masculino genérico no solo produce ambigüedad, sino que entorpece la igualdad real entre hombres y mujeres, al eludirlas.

3

Un lenguaje inclusivo y no sexista no es sinónimo de un lenguaje farragoso, hay muchas soluciones creativas.

4

Es compatible el uso de las normas gramaticales y estilísticas con el uso no sexista de la lengua. Escribir de un modo inclusivo no está reñido con una redacción ágil.

5

Se utilizarán, siempre que sea posible, las denominaciones de cargos, profesiones y titulaciones también en femenino.

6

Cuando su uso se haga en plural, se incluirá a ambos géneros.

7

Si sabemos el sexo de nuestro interlocutor, adaptemos el lenguaje al masculino o al femenino.

8

Si desconocemos el sexo de nuestro interlocutor, utilicemos fórmulas que engloben a ambos.

10

Se descartará el uso de la arroba («@»), porque no es un signo lingüístico, y no permitir su lectura. También se prescindirá del uso de la «e» como genérico.

9

El uso del desdoblamiento mediante el empleo de barras (los/las), guiones o paréntesis se evitará siempre que sea posible, prefiriéndose nombres genéricos.

¿TODAVÍA TIENES DUDAS?  
TE PROPONEMOS  
UN SENCILLO TEST



Si después de todo lo que has leído tienes dudas sobre si el mensaje es o no sexista, puedes formularte estas sencillas preguntas que te ayudarán a verlo de manera más clara:

- ✓ **¿Se ha usado el masculino como genérico?**
- ✓ **¿Se ha hecho mención a las mujeres a las que también va dirigida esta comunicación?**
- ✓ **¿Algunas de las imágenes que se emplean responden a tópicos sexistas?**
- ✓ **¿Hay igualdad de trato o solo ellos son los protagonistas?**
- ✓ **¿Se abusa de los desdoblamientos, barras y arrobas en vez de emplear otras herramientas lingüísticas?**



Si la respuesta es afirmativa en todas o en algunas de las cuestiones, tendrás que revisar el contenido. Algo está fallando.



| ANEXO I

IGUALDAD, DIVERSIDAD, INCLUSIÓN...  
Y SIEMPRE A TRAVÉS DEL LENGUAJE:

OTRAS REALIDADES  
PARA UN LENGUAJE INCLUSIVO

Desde el Grupo Social ONCE e ILUNION, siempre hemos trabajado para que las mujeres y los hombres con discapacidad tengan una vida independiente, igualitaria. Porque nos gusta la vida, pero la vida de pleno derecho, hemos contribuido a construir un modelo inclusivo de sociedad, en el que la discapacidad ha dejado de ser «un problema» para ser considerada un activo dentro de la diversidad propia de la realidad humana.

Pero también otros colectivos especialmente vulnerables son activos de diversidad: personas cuya edad pueda ser objeto de edadismo, personas inmigrantes o personas del colectivo LGTBI... Por ello, es importante que tengamos en cuenta el lenguaje como una herramienta más de inclusión.

Te proponemos:





## | EN LO REFERIDO A DISCAPACIDAD |

- Huir de expresiones que provoquen ambigüedad, como «personas con capacidades especiales», «personas con capacidades diferentes», «personas con diversidad funcional», «personas distintas». La fórmula correcta es «personas con discapacidad».
- Evitemos el genérico masculino en casos como «plazas de aparcamiento para minusválidos», por «plazas reservadas para personas con movilidad reducida» o «plazas reservadas para personas con discapacidad».
- Enfermedad y discapacidad no son sinónimos. Una persona con diabetes tiene una enfermedad, pero no una discapacidad; por el contrario, una persona con sordera presenta una discapacidad, pero no está enferma.
- Las personas sordas no utilizan «traductor», sino «intérprete de lengua de signos».
- Se preferirá «ceguera» a «invidencia», y «persona ciega» a «persona invidente».
- El adjetivo «sordociega(o)» y el sustantivo «sordoceguera» forman una única palabra, no dos.
- Se dará preferencia al término «inclusión» en vez de «integración». Incluir es más que integrar.
- Se preferirá usar la expresión «discapacidad psicosocial» en vez de «enfermedad mental». Desterremos sustantivos como «loco(a)» o «trastornada(o)».
- No se utilizarán en ningún caso expresiones peyorativas como «enanos», sino «personas con acondroplasia» o «personas de talla baja».

## | OTRAS REALIDADES SEXUALES |

Más allá de la categoría mujer/hombre, existen nuevas sensibilidades, experiencias y realidades en torno al sexo y la sexualidad, como la de las personas transexuales e intersexuales, entre otras. El hecho de que en castellano solo haya dos géneros gramaticales que remiten a dos sexos biológicos, obliga a especificar constantemente el sexo de las personas implicadas en una conversación. Pero ¿cómo nombramos a las personas «trans»? Te proponemos:

- Referirse siempre a las personas «trans» por el nombre y sexo con el que se identifican. Si no lo sabemos, se lo preguntaremos con respeto.
- Si se ha de emplear el genérico, se usará la expresión «personas transexuales» en vez de «transexuales» a secas.
- ¿Transexual? ¿Transgénero? ¿Travesti? No son sinónimos, aunque se permite el diminutivo «trans» como aglutinador:
  - La transexualidad es la convicción y sentimiento de la pertenencia al sexo opuesto al biológico; estas personas se someten a operaciones de genitales para la «reasignación de sexo», en vez de «operaciones de cambio de sexo».
  - Transgénero son aquellas personas que se identifican y desean pertenecer al sexo opuesto, pero todavía no se han sometido a una reasignación de sexo.
  - El travestismo alude al comportamiento e identidad transgénero en la que una persona, hombre o mujer, expresa, a través de su modo de vestir, un rol de género socialmente asignado al sexo opuesto.
- El adjetivo «transexual» se utilizará precedido del sustantivo que corresponda («mujer transexual», «joven transexual», etc.)
- Es importante, igual que en otros casos, no utilizar el masculino genérico «los transexuales», porque invisibiliza a las mujeres trans.
- Los términos «cissexual» y «cisgénero» nombran a las personas cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer. Se permite el diminutivo «cis».
- No emplear la expresión «los homosexuales» como genérico, porque ignora e invisibiliza a lesbianas, bisexuales y personas trans. Conviene normalizar palabras específicas como «lesbofobia», «transfobia» o «bifobia», ya que cada una de ellas tiene unas lógicas distintas, así como «LGTBfobia» o «gaylesbotransfobia» como términos generales.



## | EL RACISMO EN EL USO DEL LENGUAJE |

Seamos cuidadosos cuando usemos el lenguaje. La falta de precisión en su uso puede alimentar la xenofobia, la intolerancia, el racismo. Te proponemos:

- No confundir «árabe», «musulmán» e «islámico»:
  - «Árabe» se aplica a los pueblos de etnia y lengua árabe.
  - Musulmán. Es un término religioso para aludir a los seguidores del islam.
  - Islámico. Es aquello que está relacionado con el islam, como la cultura islámica, la arquitectura islámica...
  - Islamista: hace referencia a una doctrina, el islamismo, que propugna la aplicación a la vida política de los preceptos de la religión musulmana.
  - Yihadista. Originalmente la palabra árabe yihad significa «esfuerzo», pero ahora se asocia con la guerra santa que propugnan los musulmanes más radicales.
- Descartemos adjetivos con una carga peyorativa del tipo «morro-a» y usemos «magrebí», «marroquí», etc.
- Evitemos frases hechas irrespetuosas del tipo «trabajar como un negro».
- Ninguna persona es ilegal. Sustituamos «inmigrante o migrantes ilegales» por «personas migradas en situación administrativa irregular» o «personas sin papeles».
- Expresiones como «trata de blancas» invisibiliza a etnias tan afectadas por la violencia como cualquier otra. Hablemos de «explotación sexual».
- Evitemos eufemismos del tipo «persona de color» o «negrito» y sustituyámoslas por «persona negra» o «persona racializada».







## | SER SENIOR TAMBIÉN CUENTA |

Seguro que has escuchado esta palabra: «edadismo». Es un término acuñado por el médico Robert Butler en la década de los 60 para referirse a los estereotipos y prejuicios existentes en relación a la edad. El edadismo perpetúa estereotipos, entorpece las relaciones intergeneracionales y enturbia nuestra comprensión del envejecimiento. No solo nos referimos a ancianos o a personas mayores: la sociedad en la que vivimos coloca a quien pasa la frontera de los 45 años bajo el foco de la discriminación laboral. Te proponemos:

- Usemos términos objetivos sin connotación negativa como «senior», «mayores», «personas mayores» o «personas de edad avanzada», nunca expresiones como «viejos», «carcas» o «sesentones».
- Evitemos el uso de los posesivos, como «mis viejos», «nuestros mayores», como si dependieran de nosotros.
- Visibilicemos a las mujeres mayores. Siempre que podamos, nombrémoslas: «los hombres y mujeres de cierta edad...»
- No generalicemos. Se preferirá emplear la expresión «una parte de las personas mayores» en vez del absoluto: «las personas mayores...», como si fueran un bloque homogéneo.
- Evitemos el uso de términos que provoquen lástima.



- [Guías para el uso no sexista del lenguaje](#), del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- [Guía práctica para una comunicación incluyente en la empresa](#), del Instituto de las Mujeres y para la Igualdad de Oportunidades, MIO.
- [Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje](#) de la Unesco.
- [Guía del lenguaje no sexista](#), Universidad a Distancia, UNED.
- [Guía para un uso no sexista del lenguaje](#). Fundación ONCE y Fundación Cermi Mujeres.
- [Guía para un uso no sexista de la lengua](#), Comité Superior de Investigaciones Científicas, CSIC.
- [Lectura fácil y lenguaje no sexista](#), Plena Inclusión.
- [Guía de comunicación no sexista](#), Instituto Cervantes.
- [Guía básica para un uso del lenguaje no sexista](#), Universidad Complutense, UCM.
- [Lenguaje no sexista. Tips para evitar el uso sexista del lenguaje cotidiano](#), Oxfam Intermon.
- [Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español](#), Naciones Unidas.

