



MANUAL LENGUAJE NO DISCRIMINATORIO

ESADE

Universidad Ramon Llull

Índice

Declaración de Intenciones.....3

Razón de ser del Manual.....4

El lenguaje y la representación de la realidad en cuestión de género.....5

El lenguaje sobre discapacidad en el ámbito laboral.....6

Glosario términos.....7

Declaración de Intenciones

ESADE se define como una institución que promueve “la dignidad de las personas” “en un contexto de diálogo intercultural” y que valora “positivamente la diversidad y aprender de las diferencias entre personas, ideas y situaciones”, según se destaca en la Declaración de Valores de la Comunidad de ESADE (2008). Por tanto, las políticas que favorezcan la diversidad, dentro y fuera de la comunidad académica que forma ESADE, están dentro de la misión y valores de la institución.

Dentro de este marco general, nuestra escuela de negocios ha promovido la elaboración de un Plan de Diversidad, en el que “la utilización de lenguaje no discriminatorio en todos los canales de comunicación corporativos tanto externos como internos”, es uno de los cinco objetivos marcados.

No hay aspecto que demuestre de una manera más clara y fehaciente, la plasmación real de las intenciones a los hechos, que el lenguaje. Un lenguaje no sexista no debe ser un simple enunciado del Plan de Diversidad sino una práctica permanente de cuantos trabajamos en ESADE, de quienes difundimos los mensajes de la institución tanto hacia el exterior (medios de comunicación, colectivo de antiguos alumnos, empresas proveedoras, clientela) como hacia dentro en nuestro quehacer cotidiano (entre personal profesional y docente, alumnado, personal directivo, etc.).

También el Comité de Diversidad, formado entre diferentes empleados y empleadas, así como por personal docente de la escuela, quiere destacar que este Manual de Uso No discriminatorio del Lenguaje es una herramienta abierta, con voluntad de ser modificada permanentemente, puesto que el lenguaje no es una parcela estancada sino que evoluciona continuamente y se enriquece con su uso. También convendría destacar en esta declaración que el documento que a continuación se acompaña evita dogmatismos (en algunos casos la guía plantea diferentes alternativas sobre el uso de palabras) y pretende huir del androcentrismo que contamina el lenguaje actual, aunque es consciente que sólo se “hace camino al andar”, como decía el poeta.

En Barcelona, Madrid, Buenos Aires. Noviembre 2008

Comité para la Diversidad. ESADE

¿Por qué tener un Manual de Lenguaje No Discriminatorio?

Porque hay que ser conscientes de la importancia del lenguaje en nuestra visión del entorno, y de que a través de él podemos facilitar la modificación de las **actitudes**, fomentando una evolución de éstas hacia unas actuaciones acordes con las deseadas.

¿Quién debe utilizarlo/consultarlo?

Todas las personas de **ESADE** que en el desempeño normal de su puesto de trabajo se dirijan, de forma oral o escrita, a otras personas o públicos internos y/o externos y de manera individual y/o colectiva.

¿Cuándo debo utilizarlo/consultarlo?

Se debe consultar el Manual siempre que se tenga una mínima **duda** acerca del tratamiento semántico de algún término que se va a utilizar para dirigirnos a una persona o colectivo.

Áreas de **alcance** del Manual

El Manual se focaliza en dos ámbitos de actuación en los que, culturalmente en nuestra sociedad, aún nos encontramos con algunos casos en los que el uso que se hace del lenguaje es peyorativo: **género y discapacidad**.

El lenguaje y la representación de la realidad en cuestión de género

La necesidad de cambiar nuestro modo de hablar y escribir es fundamental para visibilizar, respetar y reconocer lo que las mujeres y hombres aportan, y han aportado a nuestra sociedad.

Una de las manifestaciones más notables de la desigualdad entre varones y mujeres es la ocultación de la mujer en el lenguaje. Es el lenguaje el elemento que más influye en la formación del pensamiento de una sociedad. Tiene una importancia fundamental en el desarrollo de las personas por su estrecha relación con el pensamiento y porque, además de nombrar la realidad, también la interpreta y la crea a través de conceptos.

Cambiando el uso del lenguaje cambiará nuestra percepción de la realidad. Son necesarios algunos cambios en el lenguaje para que se pueda nombrar a las mujeres, lo que supone la realización de mensajes más precisos y más justos que reflejen una realidad más equitativa que la que se reflejaba hasta ahora.

Por ello, existen algunos aspectos subyacentes que debemos identificar y corregir como es el *androcentrismo* y la utilización de un lenguaje sexista.

El término **androcentrismo** hace referencia a una visión del mundo y de las relaciones sociales centradas en el punto de vista masculino.

Dicha visión acarrea unas consecuencias dentro del marco al que se refiere el presente manual como son las siguientes:

- Utilización en el lenguaje de lo "masculino" como norma.
- Uso de lo "femenino" como dependiente de lo "masculino".
- Todo esto se traduce en una representación lingüística estereotipada.

Para evitar caer en esta desigualdad se recomienda:

- Atender los ámbitos con presencia femenina en relación de igualdad con los ámbitos de mayoritaria presencia masculina.
- Introducir a más mujeres como protagonistas y visibilizar a las ya existentes.
- Uso de genéricos reales o colectivos.
- Perífrasis.
- Uso de los dos géneros gramaticales como corresponde en cada caso.
- Uso de nombres abstractos (asesoría, dirección).
- Uso de las formas personales de los verbos y uso de pronombres.
- Omisión del determinante.
- Emplear determinantes sin marca de género (cada miembro...).
- Utilizar estructuras con "se" (forma pasiva).

Como se mencionada anteriormente otra de las malas prácticas en las que, en general, se incurre es en la de utilizar el **lenguaje** de manera **sexista**. Entendiéndose "*lenguaje sexista*" como la discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior al otro.

Cuando incurrimos en esta clase de prácticas se suele caer en la asignación de valores capacidades y roles diferentes a hombres y mujeres en función de su sexo. (Ej: cualidades estéticas a las mujeres, y de fuerza o intelectuales a los hombres).

Para evitar caer en mal uso del lenguaje se recomienda:

- Señalar valores, aptitudes y capacidades correspondientes a la persona en sí y no en función de su pertenencia a un sexo u otro.
- Dar el mismo tratamiento a las mujeres y a los hombres (ej: señor/señora+nombre+apellido en los dos casos).

El lenguaje sobre discapacidad en el ámbito laboral

Las palabras tienen poder. Un uso incorrecto de las mismas puede traer como consecuencia que se generen percepciones o que no se adecuan a la realidad y que pueden estigmatizar o generar una imagen social negativa.

Estos estereotipos o imágenes sociales son uno de los grandes obstáculos frente a los que luchar por parte de personas con discapacidad para alcanzar la integración social.

Si hablamos de las personas discapacitadas haciendo especial incidencia en su diagnóstico o antecedentes médicos estamos devaluando al ser humano y, lo que puede resultar más peligroso, estamos usando etiquetas para definir lo que una persona puede aportar a un colectivo y el valor que dicha persona posee.

Por todo ello es importante hacer un uso correcto del lenguaje y para ello se recomienda seguir las siguientes directrices:

- Es aconsejable usar el término "la discapacidad" frente a "la deficiencia" para referirnos a la discapacidad de una persona. Debemos evitar el uso de términos negativos.
- Los términos descriptivos deben ser usados como adjetivos, no como sustantivos. Debemos evitar usar términos como "el minusválido, la ciega, los epilépticos, el retrasado, una tetraplégica", etc.
- Cuando nos refiramos a la discapacidad de una persona, intentaremos poner a "la persona por delante". Mejor decir "persona con discapacidad" que "el discapacitado" o "la discapacitada".
- Debemos buscar la aceptación e integración fundada en derechos como ciudadano o ciudadana y no porque nos de pena. Debemos eliminar las descripciones negativas o sensacionalistas de la discapacidad de una persona ("sufre de", "una víctima de", o "afligido con").
- Hay que evitar dar un tratamiento de héroes a personas con discapacidad ya que implica que tener talento/habilidad/valor etc es algo especial para ellos.

- No usar "normal" para describir a las personas sin discapacidad, es preferible decir "personas sin discapacidad", si es necesario hacer comparaciones.
- Cuando queramos referirnos a aseos para minusválidos, aparcamientos para minusválidos, etc., es recomendable denominarlos como equipamientos "accesibles".
- Es erróneo asumir que un desorden de la comunicación (defecto en el habla, pérdida auditiva...) o de la coordinación (parálisis cerebral, Parkinson...) conlleva una discapacidad intelectual. Y viceversa, la discapacidad intelectual no implica necesariamente un deterioro en la expresión verbal o en la movilidad.
- No podemos obviar que las personas con discapacidad son hombres y mujeres con discapacidad. Debemos evitar un lenguaje sexista que discrimine por partida doble a la mujer con discapacidad.

Glosario términos

A continuación ponemos a vuestra disposición un glosario de términos que son usados normalmente en su forma masculina y su equivalencia en su forma neutra para que sean utilizados siempre que sea posible.

• Accionistas (los)	Accionariado (el)
• Administrador	Administración, Administrador/a
• Adjudicatarios	Adjudicatarios y Adjudicatarias
• Aficionados	La afición
• Alumnos	Alumnado
• Americanos	Población americana, ciudadanía americana
• Amigos	Amistades
• Antepasados	Ascendencia
• Autores	Autoría, quien firma
• Cada uno	Cada cual, cada quien
• Candidato	Candidata/o
• Comprometidos	tienen un compromiso, compromiso
• Conserje	Conserjería
• Consumidores	Consumo, quien consume
• Los Consumidores	Los Consumidores y las Consumidoras
• Coordinador	Personal de coordinación, coordinación
• Ciudadanos	Ciudadanía
• Clientes	Clientela, quienes compran
• Competidores	Competencia, empresas competidoras
• Consejero	Consejería
• Los componentes	Los/as componentes

• El demandante	El/la demandante
• El denunciante	El/la denunciante
• Diplomado	Diplomatura
• Director	Dirección
• Discapacitado	Persona discapacitada
• Delegados	Persona delegada
• Doctores dijeron en el hospital")	Personal médico, hospital ("le dijeron los doctores"="le dijeron en el hospital")
• Dueño	Propiedad
• (Implica) Estar limpios	(Implica) Pulcritud
• (Vivimos) Empeñados	Vivimos con empeño
• Empleados	Personal, plantilla, quienes trabajan
• Emprendedor	Persona emprendedora
• Empresarios	Empresariado
• Encargado	Personal Encargado, Encargado/a
• Espanoles residen en España	Las gentes españolas, la población española, quienes residen en España
• Expertos	Gente experta, quienes saben
• Famosos	Gente famosa, gente VIP, famoseo
• Funcionarios	El funcionariado
• Gerente	Responsable de Gerencia
• Indígenas	Población indígena
• Interventor	Intervención
• Invitados	Personas invitadas, asistencia
• Jefe	Jefatura
• Lectores	Quienes leen, público lector, audiencia
• Los que piensan que	Quienes piensan que
• Los demás	El resto de la gente, otras personas

• Muchos piensan	Como mucha gente sabe
• Ningún	Nadie
• Niños	Infancia, criaturas, menores
• Nosotros	Cada cual,
• Operador	Personal operador
• Políticos	Clase política
• Ponentes	Ponencias
• Presidente	La Presidencia
• Profesor	Personal docente
• Programador	Profesional de programación
• Proveedores simplemente proveedoras' (Proveeduría, aprovisionamiento, empresas proveedoras o
• El representante	El/la representante
• Secretario	Secretaría
• Si mismos	cada cual
• Solicitante	Persona solicitante
• Técnico	Profesional Técnico
• Titulado superior	Profesional con titulación superior
• (Para) Todos	(Para) Quien sea, Todo el mundo
• Todos sabemos	Todo el mundo sabe / De sobras es sabido
• Trabajadores quienes trabajan	Personal, plantilla, personas trabajadoras, personas,
• Tutor	Tutoría
• Usuarios	Usuariado
• Viajeros	quienes viajan
• Voluntarios	Voluntariado