

# GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO Y ANTIRRACISTA

CÓMO IMPLEMENTAR EL LENGUAJE INCLUSIVO  
Y ANTIRRACISTA EN DINÁMICAS LABORALES



# INTRODUCCIÓN

Mentes Puertorriqueñas en Acción, Inc. (MPA) es una organización sin fines de lucro dirigida a potenciar la participación ciudadana de jóvenes agentes de cambio para Puerto Rico. Nuestra visión es que contemos con generaciones sucesivas de jóvenes comprometidas con un Puerto Rico participativo, justo y solidario. Hemos desarrollado esta guía con aspiraciones a seguir habilitando y facilitando espacios laborales más accesibles e inclusivos para los jóvenes en Puerto Rico, y con ánimos de seguir apoyando los esfuerzos de normalizar el uso de lenguaje inclusivo y antirracista, como aliadas del proceso.

Algunas consideraciones importantes al redactar esta guía:

- 1** Las comunidades LGBTIQAP+ y aliadas han enfatizado en la necesidad de romper con el lenguaje sexista que históricamente ha descartado e invisibilizado a las mujeres y otras identidades de género.
- 2** A pesar que somos una población caribeña con un alto historial de coloniaje y de mestizaje, en Puerto Rico existe el racismo anti-negro.
- 3** Las dinámicas laborales, como cualquier otra, también reflejan y reproducen situaciones machistas, homofóbicas, transfóbicas y racistas, que debemos saber identificar para poder derribarlas.

Nos proyectamos a que esta guía facilite el acceso al conocimiento y ofrecer ejemplos concretos de cómo se pudiese emplear el lenguaje inclusivo y antirracista en dinámicas laborales.

## AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer a Kimberly Figueroa Calderón por facilitar el acceso a la información necesaria para elaborar esta guía, y reconocer la extraordinaria labor de las colectivas de la Iniciativa de Medios Latinos del Centro de Medios Comunitarios, la Asamblea No Binaria y Taller Salud, de las cuales nos hemos nutrido para desarrollar este trabajo. Asimismo, nuestros especiales agradecimientos a la Escuela de Liderazgo Político y Comunitario y a La Sombrilla Cuir por el apoyo en la creación de esta guía, y Andrea Zambrana Rosario, Gestora de la Guía de Mentes Puertorriqueñas en Acción.

Con mucho entusiasmo, les presentamos la primera guía colaborativa de lenguaje inclusivo y antirracista de Puerto Rico, en donde hallará información sobre la diversidad sexual y el racismo, el lenguaje inclusivo, no sexista y antirracista, y su importancia, al igual que recomendaciones y ejemplos concretos de cómo se utilizan.

# ¿QUÉ ES LA DIVERSIDAD SEXUAL?

## ALGUNAS DEFINICIONES BÁSICAS...

### DIVERSIDAD SEXUAL:

Término que incluye la diversidad y el espectro de identidades sexuales y de género fuera de la norma social heterosexual y binaria del género (hombre/mujer).



### SEXO

Condición biológica que diferencia a machos, hembras y personas intersex por características físicas, genéticas y estándares universales.



### GÉNERO

Sistema de significados, normas y roles entre hombres y mujeres, construidos en base al sexo e imaginarios sociales sobre el sexo impuesto al nacer de las personas. Categoriza lo femenino como lo socialmente impuesto a las mujeres y lo masculino como lo socialmente impuesto a los hombres. Son constructos sociales de nuestra cultura, y por ende, aprendidos.



### SEXO ASIGNADO AL NACER

El sexo que nos asignan en base de nuestra genitalia cuando nacemos.



### GÉNERO ASIGNADO AL NACER

El género asignado a las personas en base al sexo percibido al nacer.



### IDENTIDAD DE GÉNERO

La forma en que nos percibimos y llamamos a nosotres mismos. Puede ser igual o diferente a nuestro género impuesto al nacer.



### ORIENTACIÓN SEXUAL

La atracción emocional, romántica, sexual y/o afectiva que sentimos hacia otras personas. La orientación sexual es fluida y puede cambiar a través de la vida. Esto incluye la homosexualidad, lesbianismo, bisexualidad, heterosexualidad, pansexualidad y asexualidad.



### EXPRESIÓN DE GÉNERO

La manera que expresamos física y verbalmente nuestra identidad de género. Se expresa a través de nuestro comportamiento, vestimenta, cabello, manera de hablar, tono de voz, etc. La expresión de género puede ser femenina, masculina, andrógina o fluida.

# ¿QUÉ ES LA DIVERSIDAD SEXUAL?

## DIVERSIDAD SEXUAL:

Término que incluye la diversidad y el espectro de identidades sexuales y de género fuera de la norma social heterosexual y binaria del género (hombre/mujer).

## ALGUNAS IDENTIDADES DE GÉNERO DIVERSAS:

### TRANSGÉNERO:

Persona que se identifica con un género distinto al que se le asignó al nacer.

### NO BINARIE:

Persona cuya identidad de género está fuera del binario de género mujer/hombre. Se pueden identificar como hombre y mujer, como también se puede identificar como ninguno o fuera del binario de género.

### INTERSEXO:

Espectro de personas que nacen con características biológicas que no caen dentro de los estándares tradicionales de macho/hembra. Antes se les llamaba "hermafrodita", pero este término es nulo y no se debe utilizar.

# ¿QUÉ ES EL LENGUAJE INCLUSIVO?

Práctica lingüística que intenta incorporar más allá del lente masculino en nuestra habla.

El objetivo es democratizar el lenguaje, y lograr una sociedad equitativa desde el género lingüístico.

Busca visibilizar otras identidades y existencias que históricamente han sido marginalizadas.



# Hay diversas maneras de utilizarlo...



En sus inicios, las críticas feministas en torno al lenguaje se centraron en la falta de representación de las mujeres. Así nace el "lenguaje anti-sexista", el cual ha sido parte de la evolución del lenguaje inclusivo. Primero comenzó el uso del "todos/as y todos y todas", "@" y, posteriormente, la "X" y la "E".

LENGUAJE SEXISTA	LENGUAJE ANTI-SEXISTA
TODOS	TODAS LAS PERSONAS
LOS NIÑOS	LA NIÑEZ
COMPAÑEROS	COMPAÑER@S
LOS BAILARINES	LOS BAILARINES Y LAS BAILARINAS
"TODOS LOS SOLICITANTES..."	"CADA SOLICITANTE..."

Sin embargo, el lenguaje anti-sexista aún excluye otras identidades de género que no se identifican dentro del binario hombre/mujer (él/ella). Por tanto, se toma toda palabra cuya vocal tenga "género" y se sustituye por la "X" o la "E".

LENGUAJE ANTI-SEXISTA	LENGUAJE INCLUSIVO
TODOS Y TODAS	TODXS / TODES
PADRES Y MADRES	XADRES
COMPAÑER@S	COMPAÑERXS / COMPAÑERES
ÉL Y ELLA / ELLOS Y ELLAS	ELLX Y ELLE / ELLXS ELLES

## IMPORTANTE:

- El lenguaje inclusivo no es solo para personas de las comunidades LGBTIQAP+; es para todes. Exhortamos preguntarle a todas las personas cómo quieren ser llamadas y cuáles son sus pronombres.
- Hay una gran diversidad de maneras de utilizar el lenguaje inclusivo, pero en las comunidades hispanohablantes se ha popularizado el uso de la 'X' y la 'E'.
- El uso de la 'X': Recomendamos en su uso escrito solamente, pues es difícil de pronunciar y puede causar dificultad al leer, especialmente a las personas ciegas que utilizan de lectores de pantalla. Muchas personas en la diáspora pronuncian "X" como "ex" (ej. "latinx" como "latinex"). Sin embargo, también se puede apalabrar mediante la vocal 'E'.
- El uso de la 'E': Parte de la premisa que ya existen palabras sin género (ej. valiente, pedante, cantante, etc). Se toma la "E" como vocal sin género y se expande al resto de las palabras.
  - Se utiliza de manera generalizadora en grupos en donde hay más de una identidad de género (ej. amigos) y de manera específica para referirse a una persona cuyo pronombre sea "elle" o cuyos pronombres se desconozcan.
  - Para palabras que terminan en "es", las cuales tienden a ser consideradas masculinas, (ej. trabajadores, choferes, etc.), se le añade el artículo inclusivo "les" antes de la palabra (ej. les trabajadores y les choferes). Para que sean femeninas, se les añade una "A" al final: trabajadora y luchadora. Para hacerla inclusiva, similar al femenino, se le añade una "E" al final (ej. trabajadore y luchadore).
  - Para mantener la concordancia, los adjetivos y modificadores que le corresponden a un sustantivo deben coincidir en género y en su singular o plural (ej. chique ((chico/chica)), magues ((magos/magas)) o "le estudiante").
  - Cuando una palabra ya es indefinida en cuanto a su género (ej. valiente), no es necesario modificarla.
  - No hay una regla general para sustantivos que tienen una terminación diferente dependiendo el género, por lo que queda a discreción de cada cual (ej. héroe/heroína, actriz/actor, rey/reina).



## PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:

1. ¿Cómo puedo crear más espacios diversos e inclusivos en mi espacio de trabajo?
2. ¿Cuál es mi rol como supervisor si uno de mis empleadas o compañeros se identifica como LGBTIQAP+?  
¿Cómo puedo asegurar su dignidad y bienestar emocional, físico y social dentro del espacio laboral?
3. ¿Puedo identificar posibles sesgos o prejuicios que tengo en torno a las comunidades cuir? ¿Qué puedo hacer al respecto?
4. ¿Cuál es mi postura en torno al lenguaje inclusivo? ¿Por qué lo utilizo o por qué no?

# ¿RACISMO?

## ALGUNAS DEFINICIONES BÁSICAS...

Sistema institucionalizado e ideológico de ideas y prácticas basado en la creencia de que una "raza" tiene características o aptitudes superiores a las otras.

## DISCRIMINACIÓN RACIAL:

Se refiere al trato desfavorable que puede experimentar una persona por rasgos o características asociadas a su raza percibida (ej. textura del cabello, color de piel, facciones, etc.)



### AFROCARIBEÑE

Personas caribeñas de ascendencia africana. Muchas veces se utiliza para referirse a personas visiblemente negras en el Caribe, al igual que a elementos históricos y culturales provenientes de comunidades negras y afrodescendientes del Caribe.



### AFRODESCENDIENTE

Personas, prácticas, regiones u objetos de procedencia africana y/o con marcadas influencias de África.



### BLANQUE

También conocido como "etnia europea"; utilizado para identificar personas de origen europeo de piel clara. El periodo esclavista y expansionista europeo "justificó" la raza blanca como superior, y esta falsa creencia aún forma parte de nuestro entramado social. Esta idea de la blancura europea también ha sido extendida e impulsada por los Estados Unidos.



### PRIVILEGIO BLANCO

Ventaja sociocultural, política y económica que todas las personas de piel clara obtienen por simplemente ser blanques en una sociedad estratificada racialmente, en donde ser blanco es la norma o el estándar. Las personas latinas blancas pueden adquirir privilegios por tener facciones europeas, por lo que también tienen más privilegios ante la sociedad que personas latinas racializadas como negras.



### COLORISMO

Trato diferenciado que enfrentan las personas por su tonalidad de piel, por lo general dentro mismo un grupo étnico o nacional. Tiene dos matices: 1) mientras más oscura es una persona, más discriminación va a enfrentar, y 2) mientras más claro el color de piel de una persona, más privilegios gozará.



### INTERSECCIONALIDAD

Concepto y herramienta elaborado por la autora feminista Kimberlé Crenshaw que explica las maneras en las que las personas pueden experimentar opresiones sistémicas y simultáneas por su multiplicidad de identidades (ej. raza, género, clase, sexualidad, diversidad funcional, etc.).

# ¿QUÉ ES EL LENGUAJE ANTIRRACISTA?

Práctica de desmantelar un sistema anti-negro y de supremacía blanca a través del lenguaje. Se trata de la consciencia y acción deliberada de romper con el lenguaje racista que empleamos en nuestra cotidianidad.

Evite expresiones como:



## IMPORTANTE:

- No es un insulto decir que una persona es negra/negro/negre. Evite eufemismos o diminutivos como "negrite", "trigueño" o "morene" a menos que la persona mencione identificarse con alguno de estos términos. De lo contrario, no debemos utilizarlas porque todas parten del hecho de que ser negre es malo o que es un insulto.
- Muchas personas negras pueden ser racistas por el racismo internalizado, donde personas negras se discriminan tanto a sí mismas como a otras personas negras.
- No todas las situaciones requieren de una identificación racial. Es recomendable identificar a las personas por su raza y nacionalidad solo cuando esa característica sea pertinente al contexto.



## PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:



1

EN VEZ DE...	UTILICE
PERSONA DE RAZA NEGRA	PERSONA NEGRA
PELO MALO	PELO RIZO O CRESPO
AGUAS NEGRAS	AGUAS SUCIAS
DENIGRAR	DEGRADAR
POBRE O MARGINADE	EMPOBRECIDE O MARGINALIZADE
ESCLAVE	PERSONA ESCLAVIZADA
PERSONA "DE COLOR"	PERSONA NEGRA / RACIALIZADA COMO NEGRA

1. ¿Puedo identificar instancias en las que he tenido prejuicios hacia personas negras por el mero hecho de ser negra?
2. Si aplica, ¿cómo me he beneficiado del privilegio blanco o de tener piel más clara?
3. ¿Cómo puedo crear espacios anti-racistas en mi lugar de trabajo?
4. ¿Cuál es mi rol como supervisor si una de mis empleadas o compañeros es una persona negra?
5. ¿Hay personas negras en mi espacio de trabajo? ¿Son tratadas con el mismo respeto?
6. ¿Qué reflexiones o interrogantes me provoca esta guía?

<sup>1</sup> Ejercicio desarrollado por la Iniciativa de Medios Latinos del Centro de Medios Comunitarios

# OTROS CONCEPTOS:

Otros conceptos para profundizar y contextualizar más sobre lo discutido en la guía.

## CISGÉNERO

Personas que se identifican con su género asignado al nacer (hombre/mujer).

## HOMOFOBIA

Discrimen, odio, incomodidad y/o la desconfianza hacia las personas que son lesbianas, gays o bisexuales. Muchas personas homosexuales o lesbianas pueden ser homofóbicas por la homofobia internalizada, por lo que reproducen de manera inconsciente y/o consciente los estereotipos y discriminación que ellos mismos reciben.

## ETNIA

Agrupación de las características en común de una comunidad, tales como trasfondo histórico, el lenguaje, las costumbres y normas, etc., y se utiliza para identificar a los integrantes de una nación (ej. puertorriqueños) o grupos con una cultura distinta a la dominante en una nación (ej. maya, aztecas, etc.). Comúnmente se confunde con la raza, y erróneamente se utilizan de manera intercambiable.

## MACHISMO

Actitudes y conductas que posiciona la masculinidad y a los hombres como superiores a las mujeres y personas feminizadas. Está integrado a nuestro orden social, y todos lo reproducimos.

## ROLES DE GÉNERO

Conductas esperadas de las personas basadas en su género asignado al nacer.

## SISTEMA BINARIO SEXO/GÉNERO

Modelo y paradigma sociocultural dominante en la cultura occidental que plantea que el género y el sexo se categorizan en dos polos opuestos mutuamente excluyentes: hombres masculinos con pene y mujeres femeninas con vagina.

## TRANSFOBIA

Discrimen, odio, miedo, incomodidad y/o falta de aceptación hacia personas transgénero, no binarias, género fluido, entre otras. Puede ser dirigida también hacia personas que no se conforman con los roles de género impuestos socialmente.

## TRANSVIOLENCIA

Se refiere a todos los niveles de violencia más allá de la transfobia que enfrentan las personas trans o personas que no se conforman con los roles de género impuestos socialmente. Se refleja institucionalmente y sistemáticamente, por lo que se encuentra en todo espacio de nuestra sociedad.

## XENOFOBIA

Rechazo y discriminación que enfrentan personas que han emigrado y viven fuera de su país de origen, reproducido tanto por los estados como por las personas. Suele estar atado al racismo (ej. discriminación de personas dominicanas y haitianas en Puerto Rico).

# AGRADECIMIENTO POR SU COLABORACIÓN A:



MENTES  
PUERTORRIQUEÑAS  
EN ACCIÓN

MENTES PUERTORRIQUEÑAS EN ACCIÓN, INC.  
#167 AVE PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN, PR 00917  
PO BOX 30518  
SAN JUAN, PR 00929

CORREO@MENTESENACCION.ORG  
WWW.MENTESENACCION.ORG

## ENDOSADO POR:

