



# El lenguaje inclusivo y las redes profesionales<sup>1</sup>

por Silvia Fernández Martínez

A la hora de aproximarse al estudio del **lenguaje inclusivo**, o de la también denominada **comunicación inclusiva**, lo primero que llama la atención es que dicho concepto tiende a asociarse o a utilizarse como sinónimo del de “**lenguaje inclusivo en cuanto al género**”. De hecho, la propia [Organización de las Naciones Unidas](#) (ONU) maneja esta última expresión y señala que por “lenguaje inclusivo en cuanto al género” “se entiende la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género”. Sin embargo, si bien los aspectos relacionados con el género o con el sexo son los que más se han estudiado hasta el momento, el concepto de lenguaje inclusivo es más amplio que el de “lenguaje inclusivo en cuanto al género” y no solo abarca estas cuestiones, sino que también se refiere a los colectivos tradicionalmente discriminados, por distintas razones, entre ellas la **discapacidad, el origen, la raza o la cultura**. En consecuencia, y siguiendo la definición aportada por la ONU en relación con el género, cabe entender por lenguaje inclusivo la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a ninguna persona por los motivos apenas mencionadas. Por lo tanto, el lenguaje inclusivo también comprende, por ejemplo, la diversidad funcional o cultural y, de hecho, la forma en la que se usa el lenguaje puede actuar como una forma de inclusión para dichas personas.

Las distintas instituciones internacionales y nacionales han elaborado herramientas para promover el uso de un lenguaje inclusivo de género, como, por ejemplo, la [Estrategia para Todo el Sistema sobre la Paridad de Género de la ONU](#) o la [Guía para el uso del lenguaje no sexista del lenguaje, publicada por el Gobierno de España](#); e, incluso, la [Real Academia Española](#) (RAE) se ha pronunciado sobre el lenguaje inclusivo en relación con el género. Por otro lado, cabe mencionar que la ONU ha elaborado unas [Directrices para un lenguaje inclusivo en el ámbito de la discapacidad](#). Sin embargo, no existen herramientas sobre el lenguaje inclusivo en relación con las diversidades culturales o de origen, aunque sí es posible encontrar algunos materiales sobre el [lenguaje no racista](#).

Dada la amplitud de la temática, este trabajo se centrará en el estudio del **lenguaje inclusivo en las redes profesionales**, entendiendo por tales las redes de personas, en particular las empresas<sup>2</sup>, Administraciones Públicas, redes de trabajo o redes de expertos, pero también las redes sociales.

---

<sup>1</sup> El presente artículo recoge las reflexiones presentadas en el seminario virtual de la Universidad de Alcalá *Apostar por el empleo juvenil reforzando las competencias generales y básicas. Especial referencia al uso del lenguaje inclusivo en el ámbito jurídico-laboral*, que tuvo lugar el 21 de marzo de 2023, organizado por el GID UAH de excelencia “El trabajo del futuro y el futuro del trabajo: innovando en las vías de conexión entre la enseñanza universitaria y el mercado laboral” (TRAFUT) y el GTA 2030 UAH “Alianzas para el futuro del trabajo” (ALFUTRA) y celebrado en el marco del proyecto de innovación docente “Competencias para mejorar la empleabilidad del alumnado: en busca del algoritmo perdido” y la Iniciativa Interuniversitaria de la OIT sobre la justicia social, el trabajo decente y los objetivos del desarrollo sostenible.

El uso del lenguaje inclusivo en las redes profesionales es muy importante, tanto a nivel de **comunicación interna como externa**. Dicha relevancia se explica por diversas razones. Por un lado, en primer lugar, para evitar que una parte de las personas que ya integran la red se sientan excluidas y quieran abandonarla. Por otro lado, el lenguaje inclusivo también juega un papel fundamental en la comunicación externa, pues su utilización va a permitir mejorar la reputación externa de la misma y también hará posible llegar a un mayor número de personas. De esta manera, nadie se sentirá excluido, debido a su origen, raza, cultura, género, etc.

A continuación, se hará referencia al uso del lenguaje inclusivo en la [Red CIELO Laboral](#) (Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional), **red de colaboración** entre investigadores y expertos relacionados con el mundo del trabajo, procedentes de distintos países. En la actualidad, CIELO cuenta con más de 1000 miembros procedentes de 39 países del mundo. Tal y como figura en la [Presentación de la Red CIELO](#) y en sus [Normas mínimas de funcionamiento](#), su ámbito geográfico está formado, en principio, por América Latina y por los países de Europa directamente relacionados con ella (España, Portugal, Francia e Italia). Sin embargo, también se admite la adhesión de miembros de otros países ajenos al ámbito hispano, siempre que estos acepten la filosofía de la Red y sus normas mínimas de funcionamiento, incluido lo relativo a los idiomas oficiales de trabajo de la misma.

El **lenguaje y los idiomas** juegan un papel esencial en la Red CIELO Laboral y, de hecho, fue una de las razones que motivaron su creación en el año 2015. La Red persigue la inclusión de personas procedentes de distintos ámbitos geográficos y dicha inclusión se construye a través del lenguaje, en concreto, en torno a las lenguas latinas o románicas, que tienen un origen común. CIELO Laboral busca diferenciarse de otras redes que existen a nivel internacional y que usan como idioma principal el inglés. Frente a ellas, CIELO apuesta por el uso y la promoción de las **lenguas latinas**. En concreto, los idiomas de trabajo de la Red son el **español, el francés, el italiano y el portugués**. Los miembros de la Comunidad pueden hacer uso de cualquiera de ellos en sus diferentes actividades. No se impone uno sobre otro, sino que se presupone que los miembros de la Red tienen una mínima capacidad, sino de hablar, sí de comprender los 4 idiomas. Todas las actividades de CIELO, desde su Congreso Mundial hasta la *newsletter* [Noticias CIELO](#), se caracterizan por la **convivencia de distintos idiomas**. En todo caso, lo cierto es que, teniendo en cuenta el mayor número de miembros procedentes del ámbito geográfico en el que se utiliza, existe un riesgo de preponderancia del español frente a los otros 3 idiomas de trabajo de la Red.

Ahora bien, el uso del lenguaje en la Red CIELO Laboral también plantea una serie de particularidades. A pesar de la importancia de la idea de inclusión en torno al lenguaje, o del uso de los idiomas como una vía para unir a profesionales de distintos lugares del mundo, lo cierto es que, aunque los 4 idiomas oficiales de la Red provienen del latín, estos han evolucionado mucho a lo largo de los años. En consecuencia, en la actualidad, son muy diferentes entre sí, lo que puede provocar **dificultades de entendimiento entre los miembros de la Red que usan idiomas diferentes**. Asimismo, incluso pueden presentarse problemas de comunicación entre los miembros de la Red que utilizan el mismo idioma, sobre todo, debido al uso de expresiones diferentes en los distintos ámbitos geográficos. Por ejemplo, existen importantes diferencias entre el español que se habla en España y el que se utiliza en los distintos países de América Latina. Lo mismo ocurre en el caso del portugués de Portugal y el de Brasil.

---

<sup>2</sup> Aunque el término “redes profesionales” no es sinónimo de empresas, cabe entender que las empresas también quedarían incluidas en lo que denominados “redes de personas”.

Más allá del idioma que se utilice, tanto en el foro reservado a los miembros, como en la *newsletter* Noticias CIELO, en la página web y en las distintas actividades que se organizan es necesario poner especial atención para utilizar un **lenguaje inclusivo que tenga en cuenta las diferencias culturales e idiomáticas de los distintos miembros de la Red CIELO**. En este sentido, la comunicación inclusiva, que tiene en cuenta las diversidades culturales, adquiere una gran importancia, para contribuir a forjar ese sentimiento de pertenencia a una Red de colaboración internacional, y para que nadie se sienta desplazado o discriminado debido a su origen. En este sentido, es de vital importancia utilizar expresiones neutras que puedan ser entendidas por todos los integrantes de la Red, por ejemplo, evitando el uso de cultismos, que pueden dificultar la comprensión de las personas que tengan otra lengua materna. Asimismo, es necesario tener una predisposición a entender las distintas expresiones que se utilizan en los distintos países y no querer imponer la propia.

En todo caso, en ciertas ocasiones, los problemas comunicativos son insalvables. Para intentar solventarlos, se ha optado por traducir a los distintos idiomas de trabajo de la Red la información más relevante sobre la misma ([Manifiesto, Presentación y Normas mínimas de funcionamiento](#)), así como la convocatoria de ponencias de los Congresos Mundiales de la Red. Asimismo, existe una versión en español y otra en francés de la página web.

En relación con los retos que plantea el uso del lenguaje inclusivo, entendido en sentido amplio, en la Red CIELO Laboral, cabe señalar que, con carácter general, y como yo misma he hecho en varias ocasiones en el presente trabajo, **en los documentos de la Red no se utiliza un lenguaje inclusivo en cuanto al género**, pues se suelen emplear expresiones tales como “los miembros de la Red” o “los investigadores y expertos”. En consecuencia, hay **margen para avanzar**, no solo en el uso de un lenguaje inclusivo que tenga en cuenta las diferencias culturales de las distintas personas que integran la Red, sino también en el ámbito del **lenguaje no sexista o inclusivo por razón de género**, para tener en cuenta toda la diversidad que puede existir en una red formada por más de 1000 personas.

*Silvia Fernández Martínez*  
Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Santiago de Compostela  
Comité Ejecutivo Técnico Comunidad CIELO Laboral