

LOS TÉRMINOS SENSIBLES:

Con el fin de normalizar los formatos y armonizar las presentaciones verbales o escritas, la Universidad de La Sabana sugiere unas líneas directrices de uso interno y externo que marcan su estilo peculiar; el conjunto de la humanidad está formado por mujeres y hombres: personas, sin que esto signifique prácticas divergentes ni discriminatorias, ni mucho menos, que afecten su dignidad humana.

El sistema lingüístico del castellano ofrece posibilidades para que no se produzca discriminación sexual en su uso. Existen múltiples recursos lingüísticos que no requieren desdoblarse continuamente (que es lo que la mayoría entiende como solución al sexismo del lenguaje); se trata de utilizar estrategias y recursos que posee nuestra lengua y que no faltan ni a la gramática, ni contravienen el principio de economía del lenguaje, sino todo lo contrario.

Es importante reflexionar acerca de los siguientes términos:

1. Acepciones de la expresión discriminar. La expresión discriminar tiene tres acepciones. Una primera es neutral y es sinónimo de distinguir, de diferenciar, sin valorar esto como algo bueno o malo. La segunda es valorativa en sentido positivo y alude a una capacidad intelectual de distinguir entre productos de diversas calidades y elegir el mejor entre ellos. La tercera es valorativa en sentido negativo y consiste en establecer una diferencia de trato injusta, arbitraria, carente de justificación, irracional o desproporcionada. Esta última es la significación habitual de la expresión en el ámbito jurídico.

2. Principio de no discriminación y principio de igualdad. Entre el principio de igualdad y el principio de no discriminación existe una relación estrecha, aunque no son lo mismo. Por ello, una más adecuada comprensión del vocablo discriminación exige relacionarlo con el *principio de igualdad*.

2.1. El principio de igualdad. La formulación clásica del principio de igualdad corresponde a Aristóteles y expresa que la igualdad exige tratar de la misma manera a lo igual y de diversa manera a lo desigual. Esta definición está integrada por dos prescripciones. La primera exige tratar de la misma manera a lo igual, mientras la segunda exige tratar de diversa manera a lo desigual. La primera parte de la formulación clásica del principio de igualdad, que genera el mandato de tratar de la misma manera a lo igual, se denomina *igualdad por equiparación*, pues se cumple con dicho mandato si se *equipara*.

Equiparar, que en un sentido corriente alude a colocar en el mismo lugar, significa, en un sentido jurídico, otorgar el mismo tratamiento normativo, es decir, atribuir las mismas consecuencias jurídicas.

La segunda parte de la formulación clásica del principio de igualdad, que genera el mandato de tratar de diversa manera a lo desigual, se denomina *igualdad por diferenciación*, pues se cumple con dicho mandato si se *diferencia*. Diferenciar significa, en un sentido jurídico, otorgar diverso tratamiento normativo, es decir, atribuir diversas consecuencias jurídicas.

De este modo, y en síntesis, el principio de igualdad se cumple no sólo cuando se trata de la misma manera a lo igual, vulnerando la igualdad por equiparación, sino también cuando se trata de diversa manera a lo desigual, vulnerando la igualdad por diferenciación.

2.2. El principio de no discriminación como contravención a la igualdad por equiparación. El principio de no discriminación prohíbe establecer diferencias de trato entre los iguales. De este modo, constituiría una aplicación de la primera parte

del principio de igualdad (la igualdad por equiparación), pero bajo fórmula de prohibición. En efecto, mientras la primera parte del principio de igualdad exige tratar de la misma manera a lo igual, el principio de no discriminación prohíbe tratar de diversa manera a lo igual. En consecuencia, el principio de no discriminación constituiría una aplicación o explicación de la primera parte del principio de igualdad, pero bajo la modalidad de prohibición.

Sin embargo, en los últimos años algunos autores han comenzado a sostener que también existe discriminación cuando se trata de la misma manera a lo desigual.

Es lo que se denomina discriminación por indiferenciación, aunque también se han empleado las expresiones «discriminación por indiscriminación» y «desigualdad por indiferenciación». Sin embargo, en este caso no se trata del principio de no discriminación, sino de un principio que puede ser denominado de no discriminación por indiferenciación y que prohibiría tratar de la misma manera a lo desigual. Este principio de no discriminación por indiferenciación constituiría una aplicación o explicación de la segunda parte del principio de igualdad (la igualdad por diferenciación), pero bajo la modalidad de prohibición.

En síntesis, el principio de no discriminación no es lo mismo que el principio de igualdad, sino sólo una aplicación de la primera parte de este último desde la modalidad de prohibición. De este modo, la exigencia de tratar de la misma manera a lo igual y la prohibición de discriminar expresan una misma idea. En otras palabras, cuando se infringe la igualdad por equiparación se está vulnerando el principio de no discriminación.

No obstante, el principio de no discriminación no abarca la segunda parte del principio de igualdad. Cuando se vulnera este último, es decir, cuando se trata de la misma manera a lo desigual, la doctrina ha explicado que se ha incurrido en discriminación por indiferenciación.

Sin embargo, en tal caso no se puede afirmar que se ha vulnerado el principio de no discriminación, porque no se han establecido diferencias de trato injustas o carentes de justificación, sino que precisamente ha faltado establecer una diferencia de trato.

De acuerdo con lo que se viene diciendo, el principio de igualdad se vulnera en dos casos.

Primero, cuando se discrimina, es decir, cuando se trata de diversa manera a lo igual. Segundo, cuando se discrimina por indiferenciación, es decir, cuando se trata de la misma manera a lo desigual. En este mismo sentido, la Corte Constitucional colombiana ha explicado en la sentencia T-1258/08, de 15 de diciembre, párrafo 4.1.3, que a estas propiedades o condiciones se les ha dado el nombre en la doctrina constitucional contemporánea de «categorías sospechosas», porque han estado ligadas históricamente a prácticas discriminatorias.

Bibliografía:

Alexy, *Teoría de los derechos fundamentales* (trad. Garzón Valdés), Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 1991.

USO DEL IDIOMA:

Más allá de fórmulas como el 'todos y todas', la ponente propone buscar nuevas expresiones dentro del rico acervo del léxico castellano. "Por ejemplo, en lugar de decir, 'tenemos que hacer un esfuerzo entre todos', podemos utilizar, 'tenemos que hacer un esfuerzo conjunto'.

En los casos en los que el texto se refiera a quien posee la titularidad de una entidad, área o institución, el lenguaje se adecuará al masculino o al femenino en función de si se trata de un hombre o una mujer. Es importante recordar que la lengua castellana tiene marca de género por lo que los cargos ocupados por mujeres deben recogerse en femenino. Vgr.: La Vicerrectora.

Se utilizarán, siempre que sea posible, las denominaciones de cargos, profesiones y titulaciones en femenino, mediante el morfema de género y/o el artículo. Cuando su uso se haga en plural, se evitará la utilización del genérico masculino. Vgr.: Es inadecuado hablar de los vicerrectores y las vicerrectoras.

No se recomienda el uso de la @, que no es un signo lingüístico, sobre todo teniendo en cuenta la variedad de recursos que ofrece la lengua para evitar un uso no sexista del lenguaje.

Nuestros documentos administrativos deben dirigirse a las personas con fórmulas que nombren específicamente a las mujeres cuando se conoce su sexo. Cuando se desconoce quién será la persona destinataria, se usarán fórmulas que engloben a ambos sexos, evitando el uso del masculino genérico.

Otros ejemplos:

El responsable: La persona responsable.

El solicitante: Las personas solicitantes. Quienes soliciten.

Interesado: Persona interesada. Interesado e interesada.

Los alumnos: Los alumnos y las alumnas. El alumnado.

Los aspirantes: Las personas aspirantes. Quienes aspiren. Quienes concurren.

Los becarios: Las personas becarias. Los becarios y/o becarias. Quienes sean titulares de las becas.

Los beneficiarios: Las personas beneficiarias.

Los candidatos: Las personas candidatas. Quienes opten. Quienes concurren.

Los trabajadores y/o empleados: Plantilla, personal. Trabajadores y trabajadoras. Empleado y empleada. Funcionario, funcionaria.

Bibliografía.

Adaptación de ejemplos y textos, con base en las recomendaciones encontradas en:

http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/LAUNIVERSIDAD/VICE_RRECTORADOS/GERENCIA/OFICINA_IGUALDAD/GUIA_LENGUAJE.PDF, recuperada el 29 de octubre de 2014.

Wagner, Claudio. 2003-2004 . «Lenguaje y género». *Documentos Lingüísticos y Literarios* 26-27: 41-44

www.humanidades.uach.cl/documentos_linguisticos/document.php?id=58 (Dirección Electrónica)