



SOCIEDAD DE
LA INFORMACIÓN Y
EL CONOCIMIENTO

CONSORCIO
FERNANDO DE LOS RÍOS



GUÍA PARA EL USO DE LENGUAJE NO SEXISTA



JUNTA DE ANDALUCÍA



Sumario

04

INTRODUCCIÓN:
GUADALINFO Y EL MARCO
LEGISLATIVO DE TRABAJO

14

1.
OBJETIVOS:
FINALIDAD DEL DOCUMENTO,
ALCANCE Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN.

18

2.
EL LENGUAJE INCLUSIVO Y EL
SEXISMO EN COMUNICACIÓN

22

3.
GÉNERO Y GENÉRICOS

32

4.
PLURALES Y CONCORDANCIAS
DE GÉNERO.

44

5.
NOMENCLATURA DE
GRUPOS Y PROFESIONES

74

6.
FÓRMULAS DE TRATAMIENTO

80

7.
REPRESENTATIVIDAD EN
LOS DISCURSOS Y USO DE
IMÁGENES NO SEXISTAS.

90

8.
EXPRESIONES, FRASES
HECHAS Y DISCURSOS NO
INCLUSIVOS O SEXISTAS

96

9.
RECURSOS ESTILÍSTICOS
MÁS USADOS.

102

10.
HERRAMIENTAS DE TRABAJO
PARA UN LENGUAJE INCLUSIVO
EN REDES SOCIALES.

110

BIBLIOGRAFÍA

INTRO- DUCCIÓN:

Guada- linfo y el marco le- gislativo de trabajo

Las políticas públicas tienen una responsabilidad ineludible con la eliminación de la discriminación histórica que padecen las mujeres. Esta sensibilidad ha de estar presente en cualquier acción y estrategia que se ponga en marcha desde las diferentes instituciones.

El desarrollo de políticas de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres no puede dejar de enfocar al uso de un lenguaje inclusivo, siendo el lenguaje la principal vía de comunicación entre los seres humanos. Este aspecto ha sido contemplado desde diferentes instancias, proponiendo a todas las instituciones estrategias encaminadas a acompañar los cambios lingüísticos a los avances sociales.

En este sentido, desde la Unión Europea se han venido redactando diversas propuestas que instan a los gobiernos a adoptar estrategias para un uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio. Estos textos se apoyaban en recomendaciones de otros organismos internacionales. Cabe recordar que ya en los años 80 del pasado siglo fueron publicadas resoluciones de la Conferencia General de la UNESCO y más adelante, en 1990, el Consejo

Ministerial Europeo aprobaba la Recomendación de 21 de febrero sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje, en la que se reconocía la existencia de obstáculos a la igualdad real entre hombres y mujeres y se destacaba que el lenguaje es un instrumento esencial en la formación de la identidad social de las personas.

Con el fin de evitar esta ocultación de las mujeres se proponían desde el Consejo de Europa estas tres medidas fundamentales:

- **Que los estados miembros incorporen iniciativas encaminadas al uso de un lenguaje no sexista, que tenga en cuenta la presencia y situación de las mujeres en la sociedad.**
- **Promover, en textos jurídicos, educativos y de la administración pública, el empleo de terminología armónica con el principio de igualdad entre los sexos.**
- **Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.**

Nuestro país incorpora parte de esta recomendación en el primer Plan para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, aprobado por el Consejo de Ministros en septiembre de 1987. En su redacción se especifica que en el proceso de renovación del lenguaje administrativo se tendrá en cuenta “el control y eliminación, en su caso, de este tipo de discriminaciones en las circulares, impresos y formularios”. Es un primer paso, al que sigue la redacción de otras normas, como la Orden de 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia para adecuar la denominación de los títulos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.

Por supuesto en Andalucía también se tienen en cuenta estos nuevos criterios y se promulga desde la Consejería de Gobernación y la Consejería de Asuntos Sociales, de manera conjunta, la Orden de 1992 sobre la Eliminación del lenguaje sexista en los textos y documentos administrativos. Este instrumento legislativo se enmarca en el entonces vigente Plan de Igualdad de Oportunidades de Andalucía que, a su vez, seguía las líneas fijadas desde el Plan estatal.

Continuando con la intención de eliminar todo indicio de discriminación contra las mujeres, esta Orden sería completada con una de 1993, conjunta de la Consejería de Presidencia y la Consejería de Asuntos Sociales, que incorpora una normativa para evitar la discriminación por razón de sexo en la información y divulgación de la Junta de Andalucía. Así mismo, con fecha de 16 de marzo de 2005, la Junta emite una Instrucción para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general, con el objetivo de velar por la igualdad entre mujeres y hombres, en este caso desde el tratamiento lingüístico que reciben ambos en la normativa.

El articulado de todas estas normas contiene la voluntad de adoptar una posición activa hacia la consecución de la igualdad de oportunidades en general y en el ámbito administrativo en particular.

En los últimos años, y a partir de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se están produciendo importantes avances en el ámbito social y legislativo. El lenguaje, para evitar invisibilizar estos progresos, debe dar cuenta de las nuevas realidades recurriendo a todas las estrategias lingüísticas disponibles que permitan un tratamiento homogéneo de los dos sexos.

El Parlamento de Andalucía, teniendo esto presente, aprobó posteriormente la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, 12/2007, de 26 de noviembre, en la que se comprometía a “la adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, y garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada”.

En este sentido entendemos que uno de los puntos claves y transversales a todo el Consorcio y a la Red Guadalinfo es precisamente la correcta traslación y aplicación de esta ley con lo que respecta a la utilización de un lenguaje inclusivo.

Teniendo en cuenta que nuestro interés abarca diversas formas de comunicación e información a través de las tecnologías, hemos de ser conscientes también de otros aspectos relacionados con la imagen que inter-

net, a través de las webs, las redes sociales y la publicidad, proporciona sobre las mujeres. En el ámbito del Derecho europeo no existe ninguna norma que prohíba o reprima la publicidad sexista con carácter general. Así pues, en este contexto, debemos remitirnos a la Directiva del Consejo de 3 de octubre de 1989, conocida como Directiva de Servicios de Comunicación Audiovisual. Aunque esta Directiva se ciñe a la publicidad en televisión podría entenderse que la publicidad *on line* también es audiovisual y tener en cuenta que en el texto de la norma europea se habla de “un servicio de comunicación audiovisual ofrecido por un prestador del servicio de comunicación para el visionado simultáneo de programas”.

A los efectos que aquí nos interesan, debemos destacar el contenido que especifica que “las comunicaciones comerciales audiovisuales deben abstenerse de atentar contra el respeto de la dignidad humana; incluir o fomentar cualquier discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, nacionalidad, religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual”.

En España la incorporación de esta norma se produjo a través de la Ley 25/1994, de 12 de julio, sobre actividades de radiodifusión televisiva. En ella, se tipificaba como ilícita la publicidad que atentase contra la dignidad de la persona o que vulnerase los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente en lo relativo a la infancia, la juventud y la mujer. Esto permite la calificación como ilícita de la publicidad discriminatoria.

La Ley General de Publicidad ha sido objeto de una reciente reforma a través de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género. En la redacción actual se consideran ilícitos: “los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género”.

Así mismo, entre los textos legales que contienen una regulación expresa de la publicidad sexista o discriminatoria hacia las mujeres se puede des-

tacar también la Ley 29/2005, sobre publicidad y comunicación institucional. Esta ley define la publicidad institucional como “toda actividad orientada y ordenada a la difusión de un mensaje u objetivo común, dirigida a una pluralidad de destinatarios, que utilice un soporte publicitario pagado o cedido y sea promovida o contratada por alguno de los sujetos enunciados en el artículo 1” (Administración General del Estado y resto de entidades integradas en el sector público estatal).

En este terreno, la ley establece una clara prohibición de la publicidad sexista en los siguientes términos: “No se podrán contratar o promover campañas institucionales de publicidad y de comunicación que incluyan mensajes discriminatorios, sexistas o contrarios a los principios, valores y derechos constitucionales”.

Por otro lado, la Ley sobre medidas de protección integral contra la violencia de género impone también a los medios de comunicación obligaciones específicas en este ámbito. A estos efectos, destacan los artículos 13 y 14 de la ley:

Según el primero de estos dos preceptos, “las Administraciones Públicas velarán por el cumplimiento estricto de la legislación en lo relativo a la protección y salvaguarda de los derechos fundamentales, con especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres en todos los medios de comunicación social, de acuerdo con la legislación vigente. La Administración pública promoverá acuerdos de autorregulación que, contando con mecanismos de control preventivo y de resolución extrajudicial de controversias eficaces, contribuyan al cumplimiento de la legislación publicitaria”.

Por su parte, el artículo 14 de la Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género especifica: “Los medios de comunicación fomentarán la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombre y mujer, evitando toda discriminación entre ellos. La difusión de informaciones relativas a la violencia sobre la mujer garantizará, con la correspondiente objetividad informativa, la defensa de los derechos humanos, la libertad y dignidad de las mujeres víctimas de violencia y de sus hijos. En particular, se tendrá especial cuidado en el tratamiento gráfico de las informaciones”.

Conviene asimismo recordar que la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres impone obligaciones adicionales a los medios de comunicación. En relación con los medios de titularidad pública, el artículo 36 de la Ley Orgánica dispone lo siguiente: “Los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, la ya mencionada Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de géneros en Andalucía, también contiene normas reguladoras que prohíben la publicidad sexista y obligan a los medios de comunicación social a impulsar la transmisión de una imagen de las mujeres y de los hombres libre de estereotipos sexistas. A este respecto, su Art. 57 dispone: “Los poderes públicos de Andalucía promoverán la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y las mujeres en todos los medios de información y comunicación, conforme a los principios y valores de nuestro Ordenamiento Jurídico y las normas específicas que le sean aplicables”. Además, existe el compromiso expreso de la Junta de Andalucía de llevar a cabo “acciones que contribuyan al desarrollo de valores y prácticas que fomenten la igualdad de hombres y mujeres en los medios de comunicación social y en la publicidad”.

Recientemente, el 26 de septiembre el Parlamento andaluz ha aprobado la nueva Ley de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, que viene a ampliar la normativa vigente desde 2007. Los cambios introducidos dotarán a la Administración autonómica de mayor capacidad de actuación contra la discriminación, tanto el ámbito sancionador como en el de las políticas activas, además de reforzar el papel de la sociedad y de la coeducación.

La principal novedad es la incorporación de un régimen sancionador que permitirá a la Junta intervenir para evitar y prevenir situaciones de desigualdad. Asimismo, habilita al Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) para investigar discriminaciones directas o indirectas por razón de género y para actuar a través de la negociación y de la remisión de informes a la Inspección de Trabajo.

Entre las infracciones graves y muy graves, se incluyen la realización de actos (culturales, lúdicos, artísticos o en el marco de eventos deportivos) que promuevan la discriminación a la mujer o inciten a la prostitución o a la violencia machista; el uso en centros docentes públicos de material que presente a las personas como superiores o inferiores en función de su sexo; la realización de campañas publicitarias que utilicen el cuerpo femenino como reclamo o fomenten la violencia o la prostitución; cualquier comportamiento realizado en función del sexo que atente contra la dignidad de una persona, o la transmisión de mensajes estereotipados de subordinación o de desigualdad en los medios de comunicación públicos.

La reforma legal incluye un nuevo artículo dedicado al papel de las mujeres en la ciencia y la I+D+i, con medidas destinadas a superar los obstáculos en estos ámbitos; eliminar los sesgos de género en los procesos de selección y evaluación del personal investigador, y fomentar la presencia paritaria de mujeres y hombres en eventos científicos, académicos e institucionales.

Otro nuevo artículo incorporado al texto es el dedicado a las mujeres jóvenes, para las que se establecen disposiciones dirigidas a promover su incorporación al mercado laboral, facilitar la detección precoz de la violencia de género y fomentar una imagen igualitaria en los medios de comunicación y en la industria del ocio.

En el ámbito socioeconómico, el texto incluye novedades como la elaboración del Plan especial contra la desigualdad salarial, así como una serie de medidas para combatir la discriminación laboral y el acoso sexual.

Las medidas de carácter laboral se completan con previsiones para reforzar la conciliación y la flexibilidad horaria en el ámbito de la Administración autonómica. Entre otras medidas, destaca la reserva de al menos un 40% de las plazas de cursos de formación a personas incorporadas al servicio después de permisos de conciliación de la vida familiar y laboral (por ejemplo, excedencias por cuidado de menores o dependientes), así como por violencia de género.

Por otro lado, la Administración autonómica implantará programas de formación para su personal. Además, las normas reguladoras de los procesos

selectivos de empleo público priorizarán, en igualdad de mérito y capacidad, al sexo menos representado en los niveles y especialidades donde su presencia sea menor al 40%.

El proyecto se completa con disposiciones relativas a la representación equilibrada en los órganos de dirección de los colegios profesionales; la obligatoriedad de un informe de impacto de género en todos los proyectos que se presenten a convocatorias públicas y subvenciones; la promoción del papel de las mujeres en el medio rural y pesquero; las iniciativas destinadas a favorecer la producción artística y cultural de las mujeres, y la colaboración con los medios de comunicación para erradicar los contenidos y la publicidad sexista o que incite a la violencia de género.

También en este contexto cabe destacar la labor del Consejo Audiovisual de Andalucía que analiza los contenidos y la publicidad que emiten las radios y televisiones, tanto públicas como privadas, para garantizar que se adaptan a la ley y respetan los derechos de la ciudadanía. Este organismo trabaja para evitar los mensajes de carácter sexista, homófobo o xenófobo, considerando que el principio básico y constitucional de no discriminación ha de ser respetado en los contenidos de la radio y la televisión, incluida la publicidad.

Con este marco legislativo presente, propondremos las estrategias adecuadas para que, desde los soportes del Consorcio Fernando de los Ríos y de la Red Guadalinfo, se apueste por una comunicación no sexista en la que las mujeres se sientan visibilizadas y reciban un tratamiento lingüístico adecuado a su presencia en los diferentes ámbitos de la sociedad.

OBJETIVOS: finalidad del documento, alcance y ámbito de actuación.

La finalidad última de esta guía es contribuir y facilitar la adecuación de todos los soportes del Consorcio Fernando de los Ríos y Guadalinfo al cumplimiento de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía mediante el uso del lenguaje inclusivo.

Tal como hemos señalado, la Ley 12/2007 genera el marco competencial para el desarrollo de acciones e instrumentos que conduzcan a la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer en Andalucía. Con este objetivo en el horizonte más cercano posible, las administraciones y entidades andaluzas han de actuar como referentes. Cabe recordar que esta ley recoge de manera específica que todas las entidades públicas deberán trabajar en “la adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, y garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada”.

El Consorcio Fernando de los Ríos, como entidad que se ocupa de la implantación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en

el conjunto de la población andaluza, tiene una orientación clara al servicio de la ciudadanía. Entre sus principales objetivos se encuentra el de fomentar el uso de la tecnología como medio de participación ciudadana en todos los aspectos de la vida pública, en el ámbito civil, institucional, social y político.

En este sentido, y desde recursos como la red Guadalinfo, todas las actuaciones e iniciativas que parten de la entidad han de convertirse en ejemplo, referente y garante de un uso ético e inclusivo de la tecnología. La presente guía tratará, con ese propósito, de establecer las recomendaciones necesarias para eliminar usos del lenguaje sexistas y no inclusivos de todos los contenidos y comunicaciones del Consorcio Fernando de los Ríos y la Red Guadalinfo, al tiempo que proporciona herramientas efectivas que faciliten y garanticen en adelante un uso inclusivo del lenguaje.

Guadalinfo es una red 100% pública de centros de acceso ciudadano a la sociedad de la información en Andalucía. Desde 2003 viene trabajando para facilitar la igualdad de oportunidades en el acceso a las TIC y la promoción del talento y la inteligencia colectiva. Teniendo presente que cuenta con alrededor de 800 centros físicos, 800 Agentes de Innovación Local y más de un millón de personas usuarias, nos encontramos ante un valioso amplificador para transmitir un lenguaje y una imagen respetuosos e inclusivos respecto a las mujeres a través de las tecnologías de la comunicación.

La red asesora en sus proyectos a cientos de personas; también impulsa iniciativas colectivas de dinamización social y sensibilización comunitaria, por lo que son muchos los ámbitos a los que se haría extensiva esta especial atención al lenguaje no sexista. Los trabajadores y trabajadoras, así como el personal voluntario, que llevan a cabo tareas relacionadas con la empleabilidad, la alfabetización digital, la digitalización empresarial y la administración electrónica, entre otras cosas, pueden beneficiarse de las indicaciones recogidas en esta guía con el fin de aplicarlas en su propio trabajo y, al mismo tiempo, podrán ejercer como referentes y divulgadores entre las personas usuarias.

Podríamos resumir esta contribución en los siguientes aspectos prácticos:

- 1. Fomentar una imagen no estereotipada de las mujeres y hombres en las campañas, actividades o recursos que pongan en práctica.**
- 2. Transmitir a las personas usuarias, así como a los propios trabajadores y trabajadoras del servicio, personal técnico y dinamizador, la necesidad de considerar y utilizar un lenguaje y una imagen inclusiva de las mujeres en los diferentes servicios que ofrecen las TIC.**
- 3. Reducir, en la medida de sus posibilidades, las desigualdades entre hombres y mujeres, visibilizando las aportaciones sociales de ambos de modo equiparable.**
- 4. Contribuir a la difusión y divulgación de la labor de las mujeres en el desarrollo político, científico, social y económico que la Historia ha invisibilizado.**
- 5. Prevenir el ciberacoso o cualquier otra forma de violencia hacia las mujeres a través de las redes sociales (las TIC son una herramienta clave para la promoción de la igualdad entre chicos y chicas).**

El Lenguaje Inclusivo y el Sexismo en Comunicación

El lenguaje está intrínsecamente relacionado con el pensamiento y, por ende, con la interpretación que hacemos de la realidad. Es el sistema que emplea el ser humano para comunicar sus sentimientos e ideas. Si el lenguaje no nombra, el pensamiento no toma en consideración la realidad no nombrada.

Este es uno de los principales argumentos por los que resulta imprescindible que las nuevas realidades sociales se vean reflejadas en el lenguaje, que actúa también como transmisor del imaginario colectivo. Así pues, nuestros hábitos lingüísticos deben responder a una realidad en la que las mujeres están, o sería justo que estuvieran, presentes en todos los ámbitos de la sociedad.

El lenguaje es algo vivo y ha evolucionado a lo largo de la historia en función de las nuevas realidades y las necesidades de sus hablantes con el fin de conseguir una comunicación veraz y lo más fidedigna posible, sin estancarse en tópicos ya superados. Toda lengua cambia y se adapta. Solo las lenguas muertas permanecen inmutables. Basta comprobar cómo los

cambios tecnológicos y la propagación del uso de las redes sociales han dado lugar a palabras inimaginables hace tan solo unos años. Nos hemos acostumbrado sin problema a términos surgidos de la revolución tecnológica como tuitear, wasap, bloguera, etc.

Pero esta revolución no ha sido la única que ha tenido lugar en los últimos tiempos; también las mujeres han ido conquistando derechos fundamentales que les estaban injustamente vetados, lo que ha supuesto una enorme transformación social. Estos avances, ya imparables, conllevan el replanteamiento de muchos hábitos lingüísticos como, por ejemplo, la feminización de numerosos términos, la aparición de neologismos, los cambios de algunos significados, la preferencia por construcciones que eviten el abuso del masculino genérico, etc. La lengua española cuenta con la flexibilidad suficiente para conseguir una comunicación efectiva, que no resulte ambigua, discriminadora ni excluyente y donde los términos representen con precisión la realidad que designan.

No es nuestro propósito romper los principios comunicativos de la lengua española sino enriquecerla. Las convenciones sociales, y el lenguaje también lo es, otorgan a determinados sectores sociales el privilegio de la voz y la representación, mientras excluyen a otros. Son precisos, pues, cambios en el lenguaje y ni los prejuicios ni la inercia o el peso de las reglas gramaticales deben impedirlo. En la lengua castellana existen términos y recursos que permiten nombrar a hombres y mujeres, ya que cuenta con la riqueza suficiente para posibilitar que esto se haga adecuadamente. La intención de esta renovación es la de acompañar los cambios lingüísticos a los cambios sociales. Si no hacemos visible la realidad a través del lenguaje y de las imágenes es como si no existiera y si la visibilizamos mal contribuimos a dar una imagen deformada de la misma.

El sexismo lingüístico es el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo. Así pues, si tenemos en cuenta que el lenguaje transmite conceptos y juicios, un lenguaje sexista redundaría en una visión del mundo sexista, además de contribuir a la persistencia de prejuicios sociales y de género. A través del lenguaje se consolidan los modelos culturales y valores de una sociedad, por lo que el lenguaje ha de ser inclusivo y debe reflejar los cambios reales que esta experimente. Queda claro, por tanto,

que el sexismo lingüístico no radica en la lengua española como sistema sino que se halla en algunos de los usos consolidados y aceptados por la comunidad hablante.

La comunicación, y especialmente la comunicación institucional, como garante de los intereses generales, ha de vigilar las campañas y actuaciones que desde ella se promueven especialmente en lo que atañe a las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres.

El desarrollo que en las últimas décadas han experimentado las TIC precisa que se contemple también desde una perspectiva de género toda la información que se origina y difunde a través de las mismas. Es pertinente pues poner el foco en este asunto por cuestiones de justicia, encaminando todos los esfuerzos a terminar con la discriminación y la desigualdad.

El lenguaje, escrito y audiovisual, que se genere en las TIC ha de incluir palabras y términos que reflejen los movimientos y cambios que se están produciendo con respecto a las mujeres. Nos referimos a palabras que reflejen la presencia de las estas en diferentes ámbitos profesionales; que aludan a sus capacidades y no a ideas estereotipadas sobre ellas.

Otro tanto ocurre con la imagen: las tecnologías son actualmente importantes vehículos de transmisión de ideas y ha de cuidarse el modelo de mujer que reflejan ya que ejercen, como cabe imaginar, una influencia sustancial en grupos de población cada vez mayores.

Género y genéricos

Hablaremos de los principales problemas que nos encontramos a la hora de “nombrar” conjuntos de personas especialmente y cómo hacerlo de manera inclusiva usando la Regla de la Inversión, así como los desdoblamientos.

Ya hemos aclarado que el español no es una lengua sexista sino que cuenta con la flexibilidad suficiente como para que su uso no resulte discriminatorio para las mujeres. Vamos, pues, a servirnos de esa flexibilidad con el fin de que, una vez detectado el sexismo lingüístico, podamos evitarlo sin infringir las normas lingüísticas.

En primer lugar es fundamental la diferenciación de los conceptos de género y sexo en el ámbito gramatical. Todos los sustantivos de la lengua española tienen género gramatical y, sin embargo, no todos ellos aluden a hembras o machos. Por ejemplo, las palabras teléfono, frasco, perfume o kiwi tienen género masculino, mientras que gafas, zapatilla, persiana o computadora son de género femenino. Es obvio decir que ninguna de ellas hace referencia a realidades que tengan sexo. Por lo tanto, queda claro

que el género es una categoría gramatical que permite clasificar los nombres en masculinos y femeninos y que no siempre se asocia con la referencia del sexo natural.

Sin embargo, podemos darnos cuenta de que en las palabras que normalmente denominan a mujeres y a hombres el género gramatical y el sexo de la persona a quien se refieren suelen coincidir. Esto es evidente en pares de palabras como usuario/usuario, cocinera/cocinero, niña/niño...

Así pues, la utilización del masculino para referirse a una mujer, a un grupo de mujeres o a un grupo donde haya hombres y mujeres, es un hábito que termina invisibilizando a las mujeres y excluyéndolas del proceso de representación simbólica que supone la lengua. Por ejemplo, a fuerza de hablar de escritores, la memoria termina imaginando a un grupo de hombres que se dedican a la escritura y en esa construcción mental no suelen aparecer las mujeres escritoras, por lo que se tiende a que sean olvidadas.

La utilización del masculino para referirse a los dos sexos no consigue entonces representarlos, con lo que continuamente se producen ambigüedades y confusiones en los mensajes que repercuten en la ocultación de las mujeres y perpetúa un pensamiento androcéntrico.

Conviene dejar claro, pues, que el masculino puede tener dos usos: específico y genérico.

Uso específico:

cuando el sustantivo masculino está referido a un varón.

Por ejemplo en la frase:

El usuario resultó ganador del premio de redacción por segundo año consecutivo.

Uso genérico:

cuando el sustantivo masculino incluye a mujeres y hombres, tanto individualmente como a los dos juntos.

Por ejemplo en la frase:

El usuario podrá utilizar los ordenadores durante el horario de taller.

Sin embargo, el femenino tiene solo un uso específico, es decir, solo puede emplearse cuando nos referimos a las mujeres.

Esta situación de predominio lingüístico del masculino conlleva la transmisión falaz de la idea de que los hombres están por encima de las mujeres en cualquier ámbito de la sociedad, de ahí la importancia fundamental del variar el lenguaje para modificar esta simbolización errónea.

La regla de la inversión

¿Qué podemos hacer entonces para intentar evitar esta desigualdad lingüística?

Empecemos por una cuestión clave: cómo detectar el sexismo.

Hay una fórmula sencilla de utilizar y que nos ayudará a comprobar rápidamente si se incurre en sexismo lingüístico, visual y social. Se trata de la denominada regla de inversión y puede aplicarse a cualquier texto, imagen e incluso situación.

Esta regla consiste en invertir todas las referencias que tienen que ver con el sexo de las personas. Así pues, si hay un término en masculino, cambiarlo a su correspondiente femenino, y viceversa; así, en el caso de que aparezca la imagen de una mujer en una campaña o ilustrando un artículo, imaginar lo mismo protagonizado por un hombre, y viceversa. Si el resultado de la inversión resulta extraño es que estamos ante algún tipo de sexismo.

Ejemplificando: si aplicamos la regla de inversión a la frase Los editores y sus mujeres asistieron a la cena de entrega de premios, el resultado sería: Las editoras y sus hombres asistieron a la cena de entrega de premios. La segunda frase se aprecia como inadecuada a simple vista por lo que nos damos cuenta de que la primera tiene una construcción claramente sexista.

Veremos a continuación algunas fórmulas sencillas para evitar este tipo de propuestas; pero, como adelanto, podemos avanzar que esta frase podría construirse de la siguiente manera: Los editores y editoras, así como sus cónyuges, asistieron a la cena de la entrega de premios.

Aunque en este punto nos estamos refiriendo al sexismo lingüístico, es evidente que la regla de la inversión puede aplicarse a otros ámbitos comunicativos, como la publicidad (a la que nos referiremos más adelante en esta misma guía), las propuestas audiovisuales o, cualquier situación de supuesta desigualdad o discriminación en los diferentes ámbitos de la vida social, laboral, educativa, etc.

El uso sistemático del masculino genérico

El uso sistemático del masculino (en singular o en plural) para referirse a los dos sexos no siempre consigue representarlos, pues, como explicábamos, además de crear constantes ambigüedades y confusiones en los mensajes, conlleva el indeseado efecto de invisibilizar a la mujer. Para evitar el abuso del masculino es posible acudir a otros recursos de los que la lengua dispone.

No es cierto, como a veces se argumenta, que estas variaciones contravengan el principio de economía del lenguaje, ya que en muchas ocasiones ocurre lo contrario. Solo en algunos casos, como en el de la duplicación, el resultado es algo más dilatado, pero hay que tener en cuenta que se gana no solo en justicia lingüística sino también en precisión. Por ejemplo cuando decimos “los padres y madres” no estamos duplicando un concepto sino que nos referimos a dos términos distintos, como si nombrásemos los diferentes colores que aparecen en un cuadro, algo que no consideraríamos repetitivo.

Bien es verdad que no todas las soluciones son posibles en todos los contextos. Se trata de optar por la más adecuada, es decir, aquella que, sin atentar contra la gramática, permita visualizar a la mujer en cualquier ámbito.

Teniendo esto presente, podemos recurrir a las siguientes estrategias que ilustraremos con ejemplos:

LA UTILIZACIÓN DE SUSTANTIVOS GENÉRICOS O COLECTIVOS:

Existen suficientes sustantivos, genéricos o colectivos, que hacen referencia tanto a hombres como a mujeres: personaje, persona, pareja, infancia, familia, gente, colectivo, grupo, asamblea, asociación, ciudadanía, profesorado, vecindario... Como se puede comprobar, aunque hay sustantivos de género masculino y femenino, todos son de carácter inclusivo.

Ejemplo:

Los vecinos de este barrio contarán con una nueva piscina.

Puede mejorarse así:

El vecindario de este barrio contará con una nueva piscina.

EL EMPLEO DE PERÍFRASIS:

Para evitar el sustantivo masculino genérico y la confusión que puede conllevar, también, en ocasiones, podemos cambiar el nombre por perífrasis como: la población andaluza, las personas mayores, la clase política, la comunidad científica...

Ejemplo:

Los andaluces podrán acceder a los servicios culturales de la Junta de Andalucía.

Puede mejorarse así:

La población andaluza podrá acceder a los servicios culturales de la Junta de Andalucía.

USO DE DESDOBLAMIENTOS:

El uso de desdoblamiento (niños y niñas; mujeres y hombres; alcaldes y alcaldesas) es uno de los recursos más comunes. Para su uso conviene alternar el orden de presentación con el fin de no dar prioridad siempre al sustantivo masculino. También mejora la comunicación si este uso se combina con otros a lo largo de un texto, de modo que no dificulte la lectura o la expresión oral.

Ejemplo:

Los usuarios de los centros Guadalinfo se muestran satisfechos con los contenidos de los cursos.

Puede mejorarse así:

Las usuarias y usuarios de los centros Guadalinfo muestran su satisfacción con los contenidos de los cursos.

EL USO DE BARRAS:

El uso de barras se recomienda particularmente en documentos en los que pueda haber problemas de espacio, pero no resulta adecuado para el lenguaje hablado:

Ejemplo:

El interesado está obligado a rellenar el formulario para ser admitido.

Puede mejorarse así:

El/la interesado/a está obligado/a a rellenar el formulario para ser admitido/a.

LAS APOSICIONES EXPLICATIVAS:

Con el fin de que no se usen de manera continuada los desdoblamientos o las barras en un texto, se pueden emplear las aposiciones explicativas, que no son otra cosa que clarificaciones que evidencien que la comunicación va dirigida a ambos sexos, aunque se utilice el masculino genérico. Lo veremos más claramente en el siguiente ejemplo:

Ejemplo:

Los beneficiarios podrán acceder a las nuevas viviendas en enero.

Puede mejorarse así:

Los beneficiarios, vecinos y vecinas del barrio, podrán acceder a las nuevas viviendas en enero.

OMITIR LOS DETERMINANTES O USAR LOS QUE NO TENGAN MARCA DE GÉNERO:

Esta es una fórmula muy sencilla que se puede aplicar cuando se usen sustantivos que tienen una sola terminación, tanto para masculino como para femenino (periodista, estudiante, contribuyente, titular, joven, representante, poeta...) En estos casos, la omisión del artículo precedente nos ayuda a no masculinizar el texto respecto a las personas a las que haga referencia, cuando entre ellas se incluyan hombres y mujeres.

Ejemplo:

Podrán optar a la beca los estudiantes de ciencias con todas las asignaturas aprobadas.

Se puede mejorar así:

Podrán optar a la beca estudiantes de ciencias con todas las asignaturas aprobadas.

Muy similar es el recurso de usar, junto a estos mismos sustantivos con una sola terminación, determinantes sin marca de género, como por ejemplo cada.

Ejemplo:

Todos los poetas recitaron durante diez minutos en el escenario de la plaza.

Se puede mejorar así:

Cada poeta recitó durante diez minutos en el escenario de la plaza.

EMPLEO DE ESTRUCTURAS CON SE:

En ocasiones se puede prescindir de la referencia directa al sujeto con el uso de construcciones impersonales (se recomienda) o pasivas (se votará, se va a seleccionar).

Ejemplos:

Los monitores de Guadalinfo recomiendan que se lea todos los días. Una vez que los interesados abonen la cuota podrán comenzar el curso.

Se pueden mejorar así:

Se recomienda desde Guadalinfo que se lea todos los días.

Una vez que se abone la cuota, se podrá comenzar el curso.

USAR CIERTAS FORMAS PERSONALES Y NO PERSONALES DEL VERBO:

Otras fórmulas consisten en omitir la referencia directa al sexo del sujeto y utilizar el verbo en la primera persona del plural, en la segunda persona del singular y en la tercera persona del singular o del plural. Esto solo será posible cuando, en el contexto, el sujeto esté perfectamente claro y no se concurren en ambigüedad al omitirlo. Sirve sobre todo para normas, reglamentos, recomendaciones, etc.

Ejemplo:

Se ruega a los usuarios que apaguen los ordenadores antes de abandonar el aula.

Se puede mejorar así:

Se ruega que apaguen los ordenadores antes de abandonar el aula.

También, se puede recurrir a formas no personales de los verbos, como gerundios o infinitivos.

Ejemplo:

Recomendamos a los viajeros atender a las señales antes de subir al tren.

Se puede mejorar así:

Se recomienda atender a las señales antes de subir al tren.

OTROS RECURSOS:

- Eludir los adjetivos y participios en género masculino y recurrir a otro tipo de estructuras. Ejemplo: nacido en puede sustituirse por natural de o lugar de nacimiento.
- Evitar el término hombre, que a veces funciona como genérico en lugar de persona. Ejemplo: El hombre es generoso por naturaleza puede sustituirse por Las personas son generosas por naturaleza. Y en el caso de que nos refiramos solo a hombres, podemos optar también por el término varón: Los aseos para varones están situados en la primera planta. En el resto de los casos, es preferible emplear palabras como: persona, miembro, colectivo, gente, humanidad, ser humano, género humano... O desdoblar: mujeres y hombres. En definitiva, es conveniente usar el término hombre solo cuando nos refiramos al sexo masculino.

Plurales y Concordan- cias de género.

Este capítulo tratará sobre cómo construir plurales inclusivos y cómo adjetivarlos correctamente.

Por lenguaje no sexista, inclusivo o incluyente, entendemos las prácticas lingüísticas que persiguen visibilizar los diversos géneros.

En español esta práctica se encuentra con dos desafíos centrales: nombrar a las personas en plural sin usar exclusivamente las formas masculinas, y cuestionar el uso del singular masculino como genérico que incluye a las mujeres.

Desde los feminismos, hace tiempo que se impugna la universalidad del masculino, se cuestiona que este alcance para nombrarnos a todas y a todos, y en consecuencia, se vienen pensando alternativas para nombrarnos en las que nos sintamos incluidas y representadas.

Nuestro interés a la hora de elaborar esta guía es el de ofrecer alternativas para el uso de un lenguaje que evite el sexismo sin que estas atenten contra las reglas lingüísticas de nuestro idioma. Una de las normas principales

de la gramática es la concordancia, o lo que es lo mismo, la correspondencia formal que guardan entre sí las palabras.

De acuerdo con estas reglas generales de la concordancia, los adjetivos y artículos tienen que acomodarse obligatoriamente al género y al número del sustantivo al que acompañan. Así mismo, el verbo debe concordar con el sustantivo que ejerce de sujeto, en número y persona.

Vamos a tratar, dentro de nuestro interés, de facilitar algunas propuestas acerca de la concordancia de género en sustantivos, adjetivos, artículos y pronombres, con el fin de conseguir un uso inclusivo y a la vez correcto de la lengua.

Concordancia de adjetivos

Los adjetivos, según refleja el Diccionario de la lengua española, son las palabras que acompañan al sustantivo para expresar cualidades de la cosa designada por él o para determinar o limitar su extensión. Así pues, el género del adjetivo es un hecho puramente sintáctico, ya que depende de que esté relacionado con un sustantivo de género masculino o femenino con el que tiene que concordar obligatoriamente.

Como es sabido, los adjetivos en nuestro idioma cuentan con los dos géneros que ya hemos visto en los sustantivos: masculino y femenino. Sin embargo, su naturaleza es distinta, ya que el género de los adjetivos, al contrario de lo que sucede con los sustantivos, no es algo inherente a la palabra, pues no varía su significado (o no debería hacerlo) sino que adopta terminaciones para concordar con el género del sustantivo.

Existen también, como ocurre con los sustantivos, dos tipos fundamentales de adjetivos con lo que respecta al género, estos son:

- 1. Adjetivos de doble forma: son aquellos que terminan en consonante o en vocal –o para el masculino y –a para el femenino. Los adjetivos de doble forma o de dos terminaciones deben concordar con el género del sustantivo al que acompañan, y los de forma única o de una sola terminación se mantienen invariables tanto para el género masculino como para el femenino:

Experto	Experta
Observador	Observadora
Inquieto	Inquieta
Perfecto	Perfecta
Malvado	Malvada
Simpático	Simpática
Rápido	Rápida

- 2. Adjetivos de forma única: no varían para referirse a sustantivos de género masculino o femenino:

Feliz, capaz, elegante, particular, radiante, estable, inteligente, racional, sorprendente, intangible, indiferente, espectacular, eficiente, locuaz...

Con estos últimos no habría problema en el tema que nos ocupa, ya que no pueden generar confusión respecto al género porque son invariables.

Un adjetivo para varios sustantivos: uso de las formas dobles

Sin embargo, en nuestro idioma es frecuente también que un adjetivo acompañe a varios sustantivos. Si estos sustantivos son del mismo género no hay duda, el adjetivo adoptará ese género.

Pero, ¿qué ocurre si los sustantivos a los que hace alusión el adjetivo son de diferente género? En ese caso, según las normas gramaticales de nuestra lengua, el adjetivo se expresará en género masculino plural y abarcará tanto al masculino como al femenino.

Ejemplos:

Los chicos y chicas altos se colocaron en la parte posterior del escenario.

Mi hijo, mi sobrino y mi hermana son morenos.

Es decir, si tenemos que coordinar nombres relativos a personas, hemos de evitar que un adjetivo femenino haga referencia al otro género. La concordancia correcta del adjetivo se hace con el masculino que, en ese caso, se escribe preferentemente antes que el femenino.



Ejemplo:

En lugar de.../Proponemos...

Los actores y las actrices más conocidas subieron al escenario.

Las actrices y los actores más conocidos subieron al escenario.

Los actores y las actrices más conocidos subieron al escenario.

La primera de estas frases no se puede considerar correcta porque su interpretación gramatical sería que solo las actrices eran conocidas. El segundo ejemplo es correcto, pero podría ser interpretado de dos maneras: que tanto los actores como las actrices son conocidos o que solo los actores lo son. En la última propuesta no hay, sin embargo, ninguna ambigüedad.

Por otro lado, cuando se usan formas dobles lo correcto es utilizar siempre una única forma de adjetivo o participio, tanto en los casos en los que usemos el plural como en los que utilicemos en singular:

Por ejemplo:

Los directores o directoras propuestos vendrán mañana a la reunión.

El tutor o tutora encargado de este taller.

Por el contrario, en el caso de los artículos, es conveniente no omitir ninguno de ellos cuando usamos una forma doble en el sustantivo coordinada con la conjunción y, quedando de este modo:

Los trabajadores y las trabajadoras seleccionados asistirán hoy al curso. Algo más complejo es el caso de las dobles formas coordinadas con la conjunción o, ya que, sobre todo en plural, pueden dar a entender que nos referimos a dos colectivos diferenciados, cuando lo que queremos es hablar de ambos sexos conjuntamente. La posibilidad de hacer esta interpretación se puede reducir claramente si doblamos el nombre pero no el artículo.

Ejemplo:

En lugar de.../Proponemos...

A esta clase pueden asistir los chicos o las chicas que quieran.

A esta clase pueden asistir los chicos o chicas que quieran.

Alternativas incluyentes

En la adjetivación de las formas dobles podemos evaluar también las alternativas a nuestro alcance para no usar siempre el masculino genérico. Por un lado, existe la posibilidad de desdoblar los adjetivos. Si optamos por ella obtendríamos una comunicación que, aunque correcta, a veces puede resultar demasiado dilatada y redundante. No obstante, según los casos, pueden ayudar a evitar ambigüedades. Las frases de los ejemplos anteriores variarían del siguiente modo:

Los chicos y chicas altos se colocaron en la parte posterior del escenario.

Los chicos altos y las chicas altas se colocaron en la parte posterior del escenario.

Mi hijo, mi sobrino y mi hermana son morenos.

Mi hijo y mi sobrino son morenos, y mi hermana es morena.

En el caso de que los adjetivos y participios vayan precedidos de un verbo copulativo (ser, estar, parecer, quedar) caben tres posibilidades:

1. Usar el término desdoblado en su forma masculina y femenina:
Los alumnos y alumnas del curso parecen aplicados y aplicadas.
2. Reemplazar el adjetivo por un sinónimo invariable, si es esto posible:
Los alumnos y alumnas del curso parecen constantes.
3. Anteponer al adjetivo un sustantivo sin marca de género, como persona, gente, ser humano, etc.:
Los alumnos y alumnas del curso parecen personas aplicadas.

Concordancia de artículos

Continuando con las normas de la concordancia de nuestro idioma, el artículo debe adoptar el género del nombre al que acompaña: el usuario/la usuaria, el tutor/la tutora, etc.

Nos encontramos frecuentemente con que a un sustantivo masculino se le antepone un artículo femenino, por ejemplo, la médico, la abogado, la arquitecto, etc. La intención de este uso es manifestar que se trata de una mujer, pero sin modificar un sustantivo históricamente masculinizado que deja de ser adecuado con la progresiva incorporación de la mujer a ámbitos de la realidad que hasta hace poco tiempo le estaban vetados. En otras ocasiones, la variación en el artículo tiene un trasfondo semántico, ya que atañe directamente al significado. Puede darse la circunstancia de que no se practique la concordancia para evitar la asociación del sustantivo con un vocablo ya definido. Por ejemplo, se reserva la secretario para designar a un alto cargo de la Administración, mientras que se emplea la secretaria para la encargada de tareas subalternas. No es un hecho lingüístico frecuente, pero hay que tenerlo en cuenta cuando se nos presente.

En el caso de que nos encontremos ante sustantivos de forma única la función del artículo es fundamental ya que será este el que determine el género. Así, son masculinos: (el) ente, cuerpo, grupo, etc., mientras que son femeninos (la) entidad, corporación, agrupación, etc. En otras ocasiones veremos que hay sustantivos de forma única como (periodista, cliente, deportista, artista, profesional, representante...) que pueden ser usados indistintamente para hombres o mujeres, con lo que el artículo será el responsable de indicar el sexo al que nos estamos refiriendo:

el periodista	la periodista
el cliente	la cliente
el deportista	la deportista
el artista	la artista
el profesional	la profesional
el representante	la representante

Concordancia de pronombres

El pronombre es la palabra que sustituye al nombre. Normalmente hace referencia a personas o cosas reales ya nombradas en el discurso.

Los pronombres pueden ser: personales, posesivos, demostrativos, indefinidos y relativos. Todos ellos pueden variar en cuanto al género en todas sus formas, adoptando distinta terminación para cada uno de los géneros, en función del de la palabra a la que se refiere o sustituye.

La excepción la encontramos en la primera y la segunda persona del singular de los pronombres personales (yo, tú), que son invariables. Por ejemplo: mi casa está en el campo o tu libro es demasiado voluminoso. También varían algunos relativos (que, cual quien) sea cual sea el género del nombre al que sustituyen. Por ejemplo: Rosa, que tiene clase el martes, no puede venir o Quien duda de lo que estoy planteando eres tú, no ella. Lo mismo ocurre con algunos pronombres indefinidos (alguien, nadie, cualquier), que también tienen una sola forma para referirse al masculino y al femenino. La invariabilidad de estos últimos pronombres nos puede resultar útil para proponer mensajes en los que se aluda a la persona, con independencia de su sexo.

Ejemplos de cómo usar algunos pronombres indefinidos para evitar el masculino genérico:

En lugar de.../Proponemos...

Se necesita un voluntario para revisar si se han apagado las luces.

Se necesita que alguien revise si se han apagado las luces.

Después de clase no se atenderá a ningún alumno en Secretaría.

Después de clase no se atenderá a nadie en Secretaría.

El uso de El/los que

El uso del relativo que precedido del artículo masculino, tanto en singular como en plural, puede resultar discriminatorio o, cuando menos, ambiguo. Para evitar esto se puede hacer uso del pronombre relativo quien, que comprende a ambos sexos en su única forma.

Otra posibilidad es sustituir el pronombre relativo por el genérico persona. Ejemplos:

En lugar de.../Proponemos...

El abajo firmante...

Quien firma.../La persona que firma...

El solicitante...

Quien solicite.../La persona que lo solicite...

Los que falten a clase...

Quienes falten a clase.../Las personas que falten a clase...

Los participantes en el curso...

Quienes participen en el curso.../Las personas que participen en el curso...

Uso de los indefinidos cuantitativos uno, todo, alguno y sus plurales

Es fácil comprobar que las frases que se construyen con los indefinidos cuantitativos uno/s, todo/s y alguno/s pueden resultar ambiguas con respecto al género. De nuevo la flexibilidad de nuestro sistema lingüístico nos ofrece dos posibilidades para evitar la confusión: el uso del genérico persona o el desdoblamiento de términos.

Ejemplos del uso de uno/s y propuestas inclusivas:

En lugar de.../Proponemos...

Cuando uno no sabe qué tecla debe pulsar, ha de preguntar al monitor.

Cuando una persona no sabe qué tecla debe pulsar, ha de preguntar al monitor.

Es difícil que uno no aprenda en un taller tan práctico.

Es difícil que una persona no aprenda en un taller tan práctico.

Uno debe tener más confianza en sí mismo.

Una persona debe tener más confianza en sí misma.

Aquí uno puede sentirse más cómodo.

Aquí una persona puede sentirse más cómoda.

En esta empresa unos ganan más que otros.

En esta empresa unas personas ganan más que otras.

Así pues, el uso del cuantitativo uno/s, en su función generalizadora, puede evitarse utilizando el genérico persona.

Ejemplos del uso de todos y propuestas inclusivas:

En lugar de.../Proponemos...

Todos tenemos derecho a vivir dignamente.

Las personas tenemos derecho a vivir dignamente/ Todos y todas tenemos derecho a vivir dignamente.

Habrá ordenadores para todos.

Habrá ordenadores para todas las personas.

Como se ve, el uso del cuantitativo todos en su función generalizadora puede variarse utilizando el desdoblamiento de términos o el genérico persona, así como el sintagma nominal todas las personas, según los casos.

Ejemplos del uso de alguno/s y propuestas inclusivas:

En lugar de.../Proponemos...

Algunos no entregaron sus firmas.

Algunas personas no entregaron sus firmas.

¿Hay alguno que no haya abierto sesión en el ordenador?

¿Hay alguna persona que no haya abierto sesión en el ordenador?

Con algunos no se puede.

Con algunas personas no se puede.

Aquí comprobamos que el indefinido alguno/s se sustituye sin dificultad por el sintagma alguna/s persona/s, consiguiendo propuestas inclusivas. Resumiendo, podemos concluir que es sencillo evitar el abuso de los pronombres masculinos, en su sentido genérico, evitando así la ambigüedad, a través del término persona o de los desdoblamientos, atendiendo al modo en que la frase resulte más correcta.

Aunque nuestro interés en esta guía es la adecuación del lenguaje a parámetros no sexistas e inclusivos, no dejamos de lado la importancia de que estas propuestas se adecúen a las normas lingüísticas, demostrando así la flexibilidad de la lengua española y las posibilidades que nos ofrece. En

aspectos como la concordancia, esta cuestión cobra un interés especial por lo que es necesario encontrar la manera de adaptar las opciones planteadas al sistema gramatical. No podemos olvidar tampoco la importancia de redactar textos legibles y poco farragosos, por lo que siempre ha de buscarse la alternativa más apropiada al contexto, evitando, en la medida de lo posible el uso continuo de duplicaciones y, en todo caso, aplicándolas al sustantivo o al adjetivo, pero no a ambos términos.

Nomenclatura de grupos y profesiones

Eaboraremos un listado de las principales referencias a grupos, colectivos y profesiones y dotaremos al usuario de reglas que le permitan desarrollar otros conceptos no recogidos.

La mayor parte de las tareas desarrolladas en la esfera pública han estado durante siglos en manos de los varones. Es lógico por ello que la denominación de profesiones, títulos y cargos de responsabilidad, en su inmensa mayoría, solo tuviesen un referente masculino. Esta cuestión redunda en la invisibilización de las mujeres, dada la confusión entre género y sexo de la que ya hemos hablado en esta misma guía.

Evidentemente, la incorporación progresiva de las mujeres al mundo laboral y a otros sectores del ámbito público ya ha normalizado muchos términos que a estas alturas no nos resultan extraños. Pero en todo caso, la recomendación general en este sentido será que se usen, siempre que sea posible, las denominaciones de oficios, profesiones y cargos de responsabilidad, así como titulaciones, en femenino, mediante el morfema de género o el artículo. Y cuando se use el plural se evite la utilización del genérico masculino.

La lengua, como hemos visto siempre en tránsito, presenta también la posibilidad de denominar una misma realidad de maneras distintas. Así, en la actualidad, se constata que conviven, por ejemplo, las formas la jueza y la juez para referirse a una magistrada, a la que ya prácticamente nadie denomina el juez.

Hay muchos casos en los que, cuando se apuesta por la feminización de los términos profesionales, a medida que la realidad lo requiere, esas propuestas se rechazan con la excusa de que “no suenan bien”. Este razonamiento no tiene peso lingüístico, como se puede comprobar en el caso de términos como dependienta, un femenino normal que a nadie sorprende, aunque, si se toma dependiente como adjetivo, se observa que dicha palabra es invariable. Se admite sin debate el término dependienta porque es un oficio que muchas mujeres desempeñan, por lo que ese mismo caso puede darse en un futuro próximo con denominaciones como gerenta. También hay críticas hacia otros términos como médica cuando si lo utilizamos para referirnos a una consulta médica, se admite también con normalidad.

De cualquier modo, también es importante recordar que no todos los femeninos se forman a partir del masculino. Esto es un tópico que proviene de la percepción de que el masculino es la base sobre la que se genera cualquier otra forma, cosa que no tiene ninguna razón lingüística. De hecho, hay masculinos que se forman a partir del femenino, por ejemplo en casos de oficios ejercidos tradicionalmente por mujeres, caso de matrona y matrón.

También se alegan otras razones para no recomendar el uso del femenino en algunas profesiones. Un ejemplo es el caso de música, que según algunas voces podría crear confusión entre el oficio y el arte; ambigüedad que no parece preocupante en denominaciones masculinas de profesiones de uso tan común como frutero.

Es pues fundamental en el ámbito del espacio público que las mujeres tengan la visibilidad que les corresponde, y el lenguaje tiene una gran responsabilidad a la hora de conseguir este objetivo. Cabe mencionar aquí la Orden de 22 de marzo de 1995 (BOE 28/3/95) del Ministerio de Educación y Ciencia que ya instaba a reflejar en los títulos académicos oficiales

el sexo de quienes los obtienen. Es interesante la justificación de esta orden por lo que podría extenderse a otros ámbitos. Dice así:

La importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes, ha motivado la necesidad de plantear la diferenciación del uso del masculino o femenino en la designación de las múltiples profesiones y actividades para las que se venía empleando tradicionalmente el masculino.

Asimismo, la preocupación por evitar discriminaciones por razón de sexo y de representar adecuadamente a las mujeres, ha llevado a sectores significativos de la sociedad española y a las autoridades educativas a la idea de que, en coherencia con la política de propiciar un uso adecuado del lenguaje, se adopten las medidas necesarias a fin de que los títulos académicos oficiales se adecuen en su expresión a la naturaleza masculina o femenina de quienes los obtengan.

Los títulos académicos se desdoblarán pues del siguiente modo:	
Graduado en Educación Secundaria	Graduada en Educación Secundaria
Técnico	Técnica
Técnico Superior	Técnica Superior
Bachiller	Bachiller
Diplomado	Diplomada
Ingeniero Técnico	Ingeniera Técnica
Arquitecto Técnico	Arquitecta Técnica
Graduado Social Diplomado	Graduada Social Diplomada
Maestro	Maestra
Licenciado	Licenciada
Ingeniero	Ingeniera
Arquitecto	Arquitecta
Doctor	Doctora
Doctor Ingeniero	Doctora Ingeniera
Profesor Especializado	Profesora Especializada
Médico Especialista	Médica Especialista
Farmacéutico Especialista	Farmacéutica Especialista
Enfermero Especialista	Enfermera Especialista

La formación del femenino y del masculino en los oficios, cargos y profesiones.

Como recomendaciones básicas y generales se tendrán en cuenta las siguientes cuestiones a la hora de formar el femenino en cargos, profesiones y oficios:

Eliminar las fórmulas sexistas para visibilidad de las mujeres, no utilizando el masculino como genérico para no suscitar ambigüedades y recurriendo, cuando se pueda, a genéricos, colectivos, perífrasis o construcciones metonímicas (p. ej. la gerencia, la dirección, la secretaría, la jefatura de servicio, vocalía, presidencia...).

En las convocatorias de cursos, ofertas de empleo, subvenciones, concursos, becas, ayudas etc., utilizar la forma femenina y la masculina en su forma completa: se necesita un monitor o una monitora, se necesita informático o informática. No se recomiendan barras en estos casos ni paréntesis (se necesita profesor/a: se necesita profesor(a)), ya que el ámbito del empleo es uno de los que presenta mayores desigualdades entre hombres y mujeres y, asimismo, el proceso de socialización aparta a estas últimas del espacio público, en general, y de algunos espacios académicos.

Concretando un poco más en la formación de los términos femeninos referentes a oficios, cargos y profesiones, según los tipos de palabras que los denominen, en este apartado veremos algunas propuestas, con ejemplos, que puedan ayudar a su construcción.

La solución doble: En primer lugar vamos a ver los términos que presentan una solución distinta para la forma femenina y la masculina. En la mayor parte de los casos, el femenino de las profesiones y los cargos, se forma adjuntando una -a a la raíz de la palabra; mientras el masculino se forma añadiendo -o.

Acabadas en -a/-o: maestra/maestro; abogada/abogado.

Acabadas en -era/-ero: consejera/consejero; ingeniera/ingeniero.

Se encuentra algún caso **en que el masculino es -er:** cancellera/canciller; mercadera/mercader.

Acabadas en (t o d) + -ora/-or (-tora/-tor; -dora/-dor): rectora/rector; monitora/monitor.

Se encuentra algún caso en que el **femenino termina en -iz:** actriz/actor.

Acabadas en -ana/-ano: decana/decano; tertuliana/tertuliano.

Acabadas en -óloga/-ólogo: psicóloga/psicólogo; bióloga/biólogo.

Acabadas en -ónoma/-ónomo: agrónoma/agrónomo; gastrónoma/gastrónomo.

Acabadas en -ógrafa/-ógrafo: biógrafa/biógrafo; fotógrafa/fotógrafo.

Acabadas en -aria/-ario: funcionaria/funcionario; empresaria/empresario.

Acabadas en -ica/-ico: informática/informático; catedrática/catedrático.

Acabadas en -ada/-ado: magistrada/magistrado; encargada/encargado.

Acabadas en -ona/-ón: peón/peona; matrona/matrón.

Acabadas en -ana/-án: capitana/capitán; guardiana/guardián.

Acabadas en -enta/-ente: dependienta/dependiente; presidenta/presidente.

En este caso habría que matizar que a veces se observa una diferencia semántica discriminatoria entre las terminaciones -ente y -enta que podría hacer ver que el prestigio y la valoración social de la profesión depende de su género. Nos referimos a casos como asistente y asistenta.

Acabadas en -anta/-ante: delineanta/delineante; dependienta/dependiente.

Hay otras formas como cantante, comerciante, dibujante, gerente... para las que todavía no se usa comúnmente la terminación femenina, pero es probable que con el tiempo también se normalicen. También nos encontramos, como ya comentábamos con los casos en los que las diferentes terminaciones conllevan diferentes significados: casos como asistenta/asistente o gobernanta/gobernante.

Acabadas en -ila/-il: edila edil; alguacila/alguacil; albañila/albañil.

El género común: veremos ahora cómo se actúa en los casos de género común, es decir, con aquellas denominaciones que permanecen invariables para el masculino y el femenino.

Acabadas en -atra: pediatra psiquiatra.

Acabadas en -ista: taxista, dentista.

Acabadas en -ópata: homeópata, cardiópata.

Acabadas en -al: corresponsal, profesional.

En este caso encontramos palabras como concejal que sí han asimilado perfectamente la variante concejala. Lo mismo ocurre con fiscal/fiscal u oficial/oficiala.

Acabadas en -el: timonel, coronel o bedel. En este caso también coronela o bedela van ganando terreno.

Acabadas en -e: jinete, forense, pinche.

Acabadas en -o: piloto, mimo, miembro, soldado... Pilota y soldada ya se han usado también; así como miembra, ocasionalmente.

Como vemos, la feminización del léxico está afectando incluso a sustantivos de una sola terminación para ambos géneros. Casos como el de

conserja o gerenta (este último ya admitido en el Diccionario de la RAE) demuestran que es inevitable que esta evolución lingüística se produzca.

Lo mismo ocurre si extrapolamos el problema a la masculinización de voces que aluden a profesiones que, tradicionalmente, han ejercido las mujeres. Por ejemplo, la palabra modisto se ha admitido sin ningún problema, aun cuando la terminación -ista no precisa de forma masculina (periodista, taxista almacenista). Cabe destacar que nos encontramos de nuevo con que, al igual que ocurre con otros pares de profesiones, - peluquero/peluquera; cocinero/cocinera; verdulero/verdulera; portero/portera; secretario/secretaria- el masculino conlleva una connotación de prestigio social de la que carece su forma femenina. Lingüísticamente se puede comprobar incluso que al incorporarse los varones a oficios habitualmente femeninos se han creado neologismos del tipo auxiliar de vuelo para denominar al azafato, o ATS para el enfermero con el fin de reputar trabajos realizados durante mucho tiempo exclusivamente por mujeres. Ese injusto rasgo de prestigio de las denominaciones masculinas ha llevado a muchas profesionales a definirse a sí mismas con términos androcéntricos.

Como se ha podido comprobar en todos los ejemplos anteriores, no existen normas fijas para la masculinización o feminización de los términos por medio del morfema de género por lo que muchas veces es complicado hacer recomendaciones generales, principalmente con las palabras que terminan en -ente, -ante, -al, o -z.

Las concordancias

En todos los casos referidos a profesiones, titulaciones, oficios y cargos, se recomienda el uso de los determinantes femeninos cuando hagan referencia a una mujer y los masculinos cuando definan a un varón, especialmente en el caso de que los nombres no varíen.

Ejemplos:

una responsable
un responsable
la directora
el director
la jueza
el juez
aquella jinete
aquel jinete
la policía
el policía
una alcaldesa
un alcalde
la chef
el chef
la poeta (*)
el poeta

(*) *El término poeta admite la terminación -isa, poetisa; que en la actualidad se usa poco porque tiene algunas connotaciones de inferioridad. Sin embargo, ambas formas son correctas desde el punto de vista lingüístico.*

También hay que tener en cuenta la concordancia en los adjetivos y participios que se refieran a la mujer que ejerza un cargo u oficio.

Ejemplos:

La concejala asignada al área de Cultura
La técnica encargada del sonido
Una profesional capacitada
La primera teniente de alcalde
Una ingeniera técnica

En cuanto al uso en plural en profesiones, cargos o colectivos, la norma académica tiende al uso del masculino genérico: Los gerentes revisarán las solicitudes. Pero, como en otros contextos, aquí recomendamos, siempre que sea posible, el desdoblamiento: Los gerentes y las gerentas revisarán las solicitudes; o el uso de sustantivos genéricos o colectivos así como perífrasis, según los casos: Gerencia revisará las solicitudes.

Algunas propuestas:

En lugar de...

Proponemos...

Los funcionarios

Los funcionarios y las funcionarias/ El funcionariado

Los profesores

Los profesores y las profesoras/ El profesorado

Los alumnos

Los alumnos y las alumnas/ El alumnado

Los becarios

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

Los candidatos

Las personas candidatas/ Quienes opten

Una plaza de técnico

Una plaza de técnico o técnica

Ser español

Ser español o española/ Tener nacionalidad española

Licenciado en Informática

Licenciado o licenciada en Informática/ Licenciatura en Informática

El jefe
El jefe/La jefa / La Jefatura

Investigadores españoles
Personal investigador español / Los investigadores e investigadoras españoles

Los aspirantes
Las personas aspirantes

Los andaluces
La población andaluza
Los vecinos
El vecindario

Los interesados
Las personas interesadas

Los discapacitados
Las personas con discapacidad

Los profesores y alumnos
La comunidad escolar

Programa de formación de los andaluces
Programa de formación de la población andaluza

Los titulares de las plazas
Titulares de las plazas

Los jefes de servicio
Jefaturas de servicio

Breve diccionario de profesiones y cargos

adjunta	adjunto
administradora	administrador
administrativa	administrativo
aerógrafa	aerógrafo
agente	agente
agente de desarrollo local	agente de desarrollo local
agente de igualdad	agente de igualdad
agrónoma	agronomo
albañila/albañil	albañil
alcaldesa	alcalde
alergóloga	alergólogo
alguacila/alguacil	alguacil
alguacililla	alguacilillo
alicatadora	alicatador
almacenera	almacenero
almacenista	almacenista
alquiladora	alquilador
anestesióloga	anestesiólogo
animadora	animador
animadora turística	animador turístico
antóloga	antólogo
apicultora	apicultor
artista	artista
asalariada	asalariado
aseguradora	asegurador
auditora	auditor
autobusera	autobusero
autora	autor
auxiliar	auxiliar
auxiliar administrativa	auxiliar administrativo
auxiliar técnica sanitaria	auxiliar técnico sanitario
banquera	banquero
barredora	barredor
batería	batería
bibliotecaria	bibliotecario
bioclínica	bioclínico

biógrafa	biógrafo
bióloga	biólogo
bombera	bombero
botánica	botánico
broker	broker
cabo	cabo
cajera	cajero
cajista	cajista
calígrafa	calígrafo
cámara	cámara
camillera	camillero
camionera	camionero
cancillera	canciller
capataza	capataz
capitana	capitán
carabinera	carabinero
cardiocirujana	cardiocirujano
cargadora	cargador
caricaturista	caricaturista
cartelera	cartelero
casera	casero
catadora de vinos	catador de vinos
catedrática	catedrático
censora	censor
censora jurada de	censor jurado de
ceramista	ceramista
chef	chef
chófer/choferesa	chófer
cibernauta	cibernauta
científica	científico
cineasta	cineasta
cirujana	cirujano
cirujana plástica	cirujano plástico
clarinetista	clarinetista
clienta	cliente
coadjuntora	coadjuntor
cocinera	cocinero

cofrada	cofrade
colectora	colector
colegiala	colegial
comadrona	comadrón
comandanta/comandante	comandante
comentarista	comentarista
comercial	comercial
comercianta/comerciante	comerciante
cómica	cómico
comisaria	comisario
comisionada	comisionado
concejala	concejal
concertista	concertista
conciliadora	conciliador
conductora	conductor
confeccionadora	confeccionador
consejera	consejero
consignadora	consignador
contable	contable
controladora	controlador
cooperante	cooperante
copilota	copiloto
copista	copista
coreógrafa	coreógrafo
coronela/coronel	coronel
correctora	corrector
cosechera	cosechero
costalera	costalero
costurera	costurero
creativa	creativo
criminóloga	criminólogo
crítica	crítico
cronista	cronista
cuentacuentos	cuentacuentos
cuentista	cuentista
cuidadora	cuidador
cultivadora	cultivador

curranta	currante	emérita	emérito
decana	decano	empleada	empleado
declarante	declarante	empleadora	empleador
defensora	defensor	encargada	encargado
delantera centro	delantero centro	encuestadora	encuestador
delegada	delegado	enfermera	enfermero
delineanta/delineante	delineante	enóloga	enólogo
demógrafa	demógrafo	enseñanta/enseñante	enseñante
dentista	dentista	entrenadora	entrenador
dependienta	dependiente	enviada especial	enviado especial
deportista	deportista	entrevistadora	entrevistador
depositaria	depositario	epidemióloga	epidemiólogo
desinfectadora	desinfectador	escayolista	escayolista
desinsectadora	desinsectador	escenógrafa	escenógrafo
dibujanta/dibujante	dibujante	escolta	escolta
dietista	dietista	escribidora	escribidor
diplomada	diplomado	escribienta/escribiente	escribiente
diplomática	diplomático	escritora	escritor
diputada	diputado	escultora	escultor
directiva	directivo	esgrimista	esgrimista
directora	director	especialista	especialista
dirigente/dirigente	dirigente	especialista cinematográfica	especialista cinematográfico
docente	docente	estadista	estadista
doctora	doctor	estadística	estadístico
doctoranda	doctorando	estenotipista	estenotipista
documentalista	documentalista	esteticista	esteticista
ebanista	ebanista	estibadora	estibador
ecóloga	ecólogo	estomatóloga	estomatologo
economista	economista	estudiante	estudiante
edila/edil	edila	etnógrafa	etnógrafo
editora	editor	eurodiputada	eurodiputado
educadora	educador	evaluadora	evaluador
ejecutiva	ejecutivo	examinadora	examinador
eléctrica	eléctrico	experta	experto
electricista	electricista	fabricanta/fabricante	fabricante
electrónica	electrónico	facultativa	facultativo
embajadora	embajador	fagotista	fagotista

farera	farero
farmacéutica	farmacéutico
farmacóloga	farmacólogo
ferianta/feriante	feriante
ferretera	ferretero
ferroviaria	ferroviario
fiduciaria	fiduciario
figuranta/figurante	figurante
filóloga	filólogo
filósofa	filósofo
filósofa	filósofo
financiera	financiero
fiscala/fiscal	fiscal
física	físico
fisioterapeuta	fisioterapeuta
flamencóloga	flamencólogo
flautista	flautista
florista	florista
foniatra	foniatra
fontanera	fontanero
forense	forense
forjadora	forjador
formadora	formador
fotocopiadora	fotocopiador
fotógrafa	fotógrafo
fregadora	fregador
freidora	freidor
fresadora	fresador
funcionaria	funcionario
futbolista	futbolista
gacetista	gacetista
galerista	galerista
ganadera	ganadero
gasolinera	gasolinero
gastrónoma	gastrónomo
gendarme	gendarme
general/generala	general

generalista	generalista
genética	genético
geo	geo
geóloga	geólogo
gerenta/gerente	gerente
geriatra	geriatra
gestora	gestor
gobernadora	gobernador
gobernanta (hostelería)	-
gobernanta /gobernante (política)	gobernante
guarda	guarda
guarda jurada	guarda jurado
guardia	guardia
guardia civil	guardia civil
guardia municipal	guardia municipal
guardiana	guardián
guía	guía
hematóloga	hematólogo
herbolaria	herbolario
herborista	herborista
herrera	herrero
hidrógrafa	hidrógrafo
hispanista	hispanista
historiadora	historiador
homeópata	homeópata
hortelana	hortelano
horticultora	horticultor
hospedera	hospedero
hostelera	hostelero
hotelera	hotelero
humorista	humorista
humorista gráfica	humorista gráfico
ideógrafa	ideógrafo
iluminadora	iluminador
ilusionista	ilusionista
ilustradora	ilustrador
imaginera	imaginero

impresora	impresor	lavaplatos	lavaplatos
industrial	industrial	lectora	lector
infógrafa	infógrafo	legada	legado
infografista	infografista	legionaria	legionario
informática	informático	legisladora	legislador
inmunóloga	inmunólogo	letrista	letrista
inspectora	inspector	levantadora	levantador
instaladora	instalador	librera	librero
institutriz	institutor	licenciada	licenciado
instructora	instructor	licitadora	licitador
instrumentista	instrumentista	líder	líder
intendenta	intendente	limpiadora	limpiador
interina	interino	limpieza (mujer de la)	limpieza (hombre de la)
intermediaria	intermediario	linier	linier
internacionalista	internacionalista	linotipista	linotipista
internista	internista	liquidadora	liquidadora
intérprete	intérprete	literata	literato
intérprete jurada	intérprete jurado	locutora	locutor
interventora	interventor	logopeda	logopeda
investigadora	investigador	lotera	lotero
jardinera	jardinero	ludotecaria	ludotecario
jefa	jefe	lugartenienta/lugarteniente	lugarteniente
jerarca	jerarca	luminotécnica	luminotécnico
jineta/jinete	jinete	lutier	lutier
jornalera	jornalero	maestra	maestro
judok	judoka	magistrada	magistrado
jueza	juez	magnate	magnate
jurad	jurado	maga	mago
jurista	jurista	maitre	maitre
karateca	karateca	maletera	maletero
kiosquera	kiosquero	mánager	mánager
laboralista	laboralista	mandataria	mandatario
laborera	laborero	manicura	manicuro
labradora	labrador	manipuladora	manipulador
lampista	lampista	maniquí	maniquí
laringóloga	laringólogo	mantera	mantero
lavacoches	lavacoches	manufacturera	manufacturero

maquetista	maquetista
maquiladora	maquilador
maquilladora	maquillador
maquinista	maquinista
marcadora	marcador
marchanta/marchate	marchante
marina	marino
marinera	marinero
mariscadora	mariscador
mariscala/mariscal	mariscal
marroquinera	marroquiner
masajista	masajista
matemática	matemática
matrona	matrón
mayorala	mayoral
mayordoma	mayordomo
mayorista	mayorista
mecánica	mecánico
mecanógrafa	mecanógrafo
mecenas	mecenas
medallista	medallista
mediadora	mediador
médica	médico
médica interna	médico interno
mensajera	mensajero
mercantilista	mercantilista
mercenaria	mercenario
mercera	mercero
mesera	mesero
metalúrgica	metalúrgico
meteoróloga	meteorólogo
miembra/miembro	miembro
militar	militar
mimo/mima	mimo
minera	minero
ministra	ministro
minorista	minorista

modelo	modelo
moderadora	moderador
modista	modista/modisto
monarca	monarca
monitora	monitor
monja	monje
moza	mozo
muralista	muralista
museóloga	museólogo
música	músico
narradora	narrador
naturalista	naturalista
naveganta/navegante	navegante
negocianta/negociante	negociante
neumóloga	neumólogo
neurocirujana	neurocirujano
neuróloga	neurólogo
niñera	niñero
nodriza	-
notaria	notario
novelista	novelista
numeraria	numerario
nutricionista	nutricionista
obispa	obispo
oboe	oboe
obradora	obrador
obrero	obrero
observadora	observador
obstetra	obstetra
oceanógrafa	oceanógrafo
oculista	oculista
odontóloga	odontólogo
oficiala/oficial	oficial
oficinista	oficinista
ofimática	ofimático
oftalmóloga	oftalmólogo
ojeadora	ojeador

oncóloga	oncólogo	perforadora	perforador
operadora	operador	periodista	periodista
operadora cinematográfica	operador cinematográfico	perita	perito
operaria	operario	pescadera	pescador
opositora	opositor	petrolera	petrolero
óptica	óptico	pianista	pianista
optometrista	optometrista	piloto/pilota	piloto
oradora	orador	pinche	pinche
ordenadora	ordenador	piragüista	piragüista
ordenanza	ordenanza	piscicultora	piscicultor
organizadora	organizador	pizzera	pizzero
orientadora	orientador	planchadora	planchador
osteópata	osteópata	planificadora	planificador
otorrinolaringóloga	otorrinolaringólogo	podóloga	podólogo
ovinocultora	ovinocultor	poeta/poetisa	poeta
paisajista	paisajista	policía	policía
paleóloga	paleólogo	politóloga	politóloga
panadera	panadero	portavoz	portavoz
paparazzi	paparazzi	portera	portero
papelera	papelero	práctica de puerto	práctico de puerto
papisa	papa	practicanta/practicante	practicante
paracaidista	paracaidista	preceptora	preceptor
paralímpica	paralímpico	pensionista	pensionista
parlamentaria	parlamentario	preparadora física y deportiva	preparador físico y deportivo
pasanta/pasante	pasante	presentadora	presentador
pastelera	pastelero	presidenta	presidente
patrona	patrón	prestataria	prestatario
patronista	patronista	primera ministra	primer ministro
pedagoga	pedagogo	primera operadora	primer operador
pediatra	pediatra	principiante/principiante	principiante
pedicura	pedicuro	productora	productor
peluquera	peluquero	profesora	profesor
penalista	penalista	profesora emérita	profesor emérito
pensionista	pensionista	profesora interina	profesor interino
peona/peón	peón	programadora	programador
peona caminera	peón caminero	programadora informática	programador informático
percusionista	percusionista	prologuista	prologuista

promotora	promotor
promovedora	promovedor
propietaria	propietario
prosista	prosista
protésica	protésico
proveedora	proveedor
proyectista	proyectista
psicoanalista	psicoanalista
psicóloga	psicólogo
psicopedagoga	psicopedagogo
psicoterapeuta	psicoterapeuta
psiquiatra	psiquiatra
publicista	publicista
puericultora	puericultor
púgil	púgil
pulidora	pulidor
química	químico
quiosquera	quiosquero
quiromasajista	quiromasajista
quiropráctica	quiropráctico
radio operadora	radio operador
radióloga	radiólogo
radiotelefonista	radiotelefonista
rapsoda	rapsoda
rastrilladora	rastrillador
realizadora	realizador
recadera	recadero
recaudadora	recaudador
repcionista	repcionista
recogepelotas	recogepelotas
recolectora	recolector
recopiladora	recopilador
rectora	rector
redactora	redactor
refitolera	refitolero
regadora	regador
regatista	regatista

regenta/regente	regente
regidora	regidor
reina	rey
relaciones públicas	relaciones públicas
relevista	relevista
relojera	relojero
remachadora	remachador
remendona	remendón
remera	remero
rentista	rentista
representanta/representante	representante
reprógrafa	reprógrafo
responsable	responsable
reumatóloga	reumatólogo
revisora	revisor
roquera	roquero
rotulista	rotulista
salinera	salinero
saltadora	saltador
sanitaria	sanitario
sargenta	sargento
saxofonista	saxofonista
seleccionadora	seleccionador
señalera	señalero
serigrafista	serigrafista
sexadora	sexador
sexóloga	sexólogo
sindicalista	sindicalista
soberana	soberano
socióloga	sociólogo
socorrista	socorrista
soldado	soldado
soldadora	soldador
solista	solista
sonetista	sonetista
soprano	soprano
subalterna	subalterno

subdelegada	subdelegado	topógrafa	topógrafo
subdirectora	subdirector	tornera	tornero
subjefa	subjefe	toxicóloga	toxicólogo
suboficiala/suboficial	suboficial	trabajadora	trabajador
sumiller	sumiller	traductora	traductor
suministradora	suministrador	transportista	transportista
superintendente	superintendente	traumatóloga	traumatólogo
supervisora	supervisor	tripulanta/tripulante	tripulante
suplenta/suplente	suplente	tutora	tutor
sufista	surfista	ujiera/ujier	ujier
tabaquera	tabaquero	urbanista	urbanista
tabaquista	tabaquista	uróloga	urólogo
taekwondista	taekwondista	usuaria	usuario
taladora	talador	valedora	valedor
talladora	tallador	vaquera	vaquero
tallista	tallista	vareadora	vareador
tapicera	tapicera	vendedora	vendedor
taquígrafa	taquígrafo	vendimiadora	vendimiador
taquillera	taquillero	venerable	venerable
tatuadora	tatuador	verdulera	verdulero
taxista	taxista	viajata/viajante	viajante
taxonomista	taxonomista	vicaria	vicario
teclista	teclista	vicealcadesa	vicealcalde
técnica	técnico	vicedecana	vicedecano
técnica mecánica	técnico mecánico	vicepresidenta	vicepresidente
telefonista	telefonista	viceirectora	viceirector
televendedora	televendedor	vicesecretaria	vicesecretario
tendera	tendero	vigía	vigía
tenienta/teniente	teniente	vigilanta/vigilante	vigilante
tenienta coronela/ coronel	teniente coronel	vigilanta jurada	vigilante jurado
tenienta generala /general	teniente general	vigilanta nocturna	vigilante nocturno
tenista	tenista	violinista	violinista
teóloga	teólogo	violinista primera	violinista primero
terapeuta	terapeuta	viróloga	virólogo
tesorera	tesorero	visitadora	visitador
tipógrafa	tipógrafo	vocalista	vocalista
tocóloga	tocólogo	viticultora	viticultor

vocera
waterpolista
windsurfista
xerógrafa
xilofonista
xilógrafa
yesera
yesista
yogui
yuntera
zahorí
zapadora
zapatera
zoóloga
zurcidora

vocero
waterpolista
windsurfista
xerógrafo
xilofonista
xilógrafo
yesera
yesista
yogui
yuntero
zahorí
zapadora
zapatero
zoólogo
zurcidor

Fórmulas de tratamiento

Referidas a las fórmulas de cortesía, uso de apellidos, etc. En este apartado recogemos una serie de apuntes sobre estereotipos sexistas que a menudo se ocultan detrás de determinados enunciados. La intención es la de reflexionar sobre este tema para detectar esos estereotipos más fácilmente y poder eliminarlos de nuestro discurso.

Frecuentemente nos encontramos con el uso de estereotipos sexistas que la tradición androcéntrica ha ido consolidando en nuestro discurso. Aunque no siempre su intención de sea la de minusvalorar a las mujeres es necesario detectar estas discriminaciones lingüísticas en pos de una comunicación igualitaria y justa. Vamos a revisar a continuación algunas de estas fórmulas para nombrar a las mujeres con el fin de buscar alternativas inclusivas a las mismas.

Tratamiento, nombre y apellido

En lo que se refiere al nombre, apellidos y tratamiento, lo que se ha de tener en cuenta básicamente a la hora de nombrar a una mujer es hacerlo de forma simétrica a lo que haríamos con un hombre (la regla de la inversión puede ser muy útil también en esta tarea). Es habitual que cuando se habla de un hombre solo se utilice su apellido, mientras que nos solemos referir a las mujeres por su nombre, por su nombre y apellido o por su apellido precedido del artículo la (opción esta, por suerte, cada vez menos frecuente) o de la palabra señora. Todos estos casos no son igualitarios, por lo que han de evitarse y denominar a las mujeres de igual manera que lo estemos haciendo con los varones.

Una cuestión fundamental es, en el caso de que nos refiramos a una mujer con la palabra señora, que no la sustituyamos nunca por señorita. La distinción entre ambos términos no tiene la misma correspondencia para el masculino. Cuando se usa es para distinguir a una mujer casada de una soltera, algo que no resulta pertinente ni determinante. Tanto el masculino señor como el femenino señora cuentan con la acepción 'persona de cierto rango social' o 'persona que posee algo', pero solo el femenino señora puede significar esposa (señora de...), lo que provoca una disimetría entre mujeres y hombres. Tampoco ha de usarse el término señorita para referirnos a una trabajadora -profesora, dependienta...-, del mismo modo que no llamaríamos señorito a un varón que desempeñase alguna de estas profesiones.

Así de injustamente define el Diccionario de la RAE ambos términos:

señorito, ta

Dim. de señor.

1. m. y f. Hijo de un señor o de persona de representación.
2. m. y f. coloq. Persona, especialmente si es joven, a la que sirve un criado.
3. m. coloq. Joven acomodado y ocioso.
4. f. U. como tratamiento de cortesía aplicado a la mujer soltera.
5. f. U. como tratamiento de cortesía que se da a maestras de escuela, profesoras, o también a otras muchas mujeres que desempeñan algún servicio, como secretarias, empleadas de la administración o del comercio, etc.

Es evidente que los tratamientos de señorita o señora de han de evitarse por completo a la hora de referirnos a una mujer, sea cual sea el contexto. Para no incurrir en sexismo conviene presentar a las personas como son y no definirlas en términos de sus relaciones con otras personas.

Ejemplo:

En lugar de...

Proponemos...

Se notifica la concesión a D. Antonio Gómez y a Dña. Ana Pérez.

Se notifica la concesión a Dña. Ana Pérez y a su esposo, D. Antonio Gómez

Se notifica la concesión a los cónyuges Dña. Ana Pérez. y D. Antonio Gómez

Por tanto, la recomendación general es la de emplear los términos señora y señor para hacer referencia a una mujer y a un hombre, con independencia de su estado civil.

Fórmulas de tratamiento en documentación

El masculino genérico también es de uso común en la documentación de organismos e instituciones. Claramente, en la inmensa mayoría de los casos, esa documentación es válida para mujeres y varones, por lo que también conviene adecuar estas fórmulas de tratamiento y cortesía al lenguaje inclusivo con variaciones bastante sencillas como las que proponemos a continuación:

En los impresos y formularios deben evitarse las formas de tratamiento y solo deben figurar epígrafes como 'nombre y apellidos' o 'firmado'. No obstante, si es necesario que aparezca la fórmula de tratamiento, esta debe presentar la doble forma.

Ejemplos:

En lugar de...

Proponemos...

Sr. D. Señor Don

D./Dña. Don/Doña

D. Don
Sr./Sra. Señor/Señora
Dr. Doctor
Dr./Dra. Doctor/Doctora
Ldo. Licenciado
Ldo./Lda. Licenciado/Licenciada

Para referirnos a usuarios y usuarias de los servicios, tanto cuando la documentación o información esté destinada a personas como cuando lo esté a colectivos, se emplearán fórmulas ya propuestas en otros apartados de esta guía, tales como genéricos, colectivos, perífrasis y desdoblamientos. También puede recurrirse a las barras; pero su uso debe, salvo excepciones, limitarse a los formularios e impresos.

Ejemplos:
En lugar de...
Proponemos...

El interesado
La persona interesada
El solicitante
La persona solicitante
El demandante
La parte demandante
El representante
La persona representante
El usuario
La usuaria o usuario
El abajo firmante
Quien firma
El declarante
El/la declarante

Representatividad en los discursos y uso de imágenes no sexistas.

En este capítulo trataremos sobre cómo incluir la representación de ambos géneros en el discurso verbal o lingüístico así como en el visual y audiovisual junto con el uso de imágenes no sexistas.

Con demasiada frecuencia las mujeres han estado excluidas de los discursos verbales y lingüísticos generales. El valor del masculino como incluyente de ambos sexos se utiliza como norma, incluso en contextos comunicativos donde no tiene justificación. Del mismo modo, la mujer tampoco es tratada de forma igualitaria en el lenguaje visual y audiovisual, donde no se reflejan sus diversas condiciones ni se la sitúa en los mismos contextos que a los varones.

El androcentrismo, o lo que es lo mismo, la visión del mundo que sitúa al hombre como centro de todas las cosas, lleva a que se generen continuamente estereotipos que siguen manteniendo oculta la presencia de la mujer en los diferentes ámbitos de la sociedad, especialmente en aquellos relacionados con el espacio público, el conocimiento, el poder o el prestigio.

El modo androcéntrico de comunicación asimila el concepto de varón al concepto de universal. La principal consecuencia de este falso paradigma es la ocultación, subordinación, desvalorización y discriminación de las mujeres en la inmensa mayoría de los discursos.

No hay que olvidar que en los mensajes escritos, hablados, visuales y audiovisuales se transmiten pensamientos, ideas e información que contribuyen a la construcción de la ideología y del imaginario colectivo. Así pues, es imprescindible detectar y eliminar los usos lingüísticos que excluyen o discriminan a las mujeres, así como las imágenes que contribuyan a perpetuar los estereotipos androcéntricos.

Uso de imágenes no sexistas

El lenguaje visual y audiovisual, presente en nuestras comunicaciones diarias, es, como cabe suponer, otro vehículo de importancia trascendental para la perpetuación o eliminación de los estereotipos de sexo.

Cabe aquí recordar que la Orden de 19 de febrero de 1993, conjunta de la Consejería de Presidencia y la Consejería de Asuntos Sociales, de la Junta de Andalucía que en su artículo 3. propone:

Las campañas de divulgación que muestren situaciones y relaciones entre hombres y mujeres estarán basadas en la igualdad y libres de todo estereotipo sexista.

En ningún caso el cuerpo de la mujer será utilizado para atraer la atención sobre productos y servicios y, asimismo, los mensajes publicitarios que utilicen a la mujer no podrán perjudicar su imagen.

Esta recomendación puede extenderse a todo tipo de comunicaciones que empleen el lenguaje visual y audiovisual. A veces, los estereotipos son muy evidentes y en otras ocasiones, más sutiles, pero en todo caso nos podemos encontrar con planteamientos que responden a una sociedad sexista y excluyente. La mayoría de las mujeres representadas en las imágenes atienden al modelo de mujer joven y atractiva, lo cual no es una representación real del conjunto de las mujeres. Para llegar a toda la

población es necesario atender a la pluralidad (edad, sexo, etnia, estrato social, etc.).

A menudo se utiliza la imagen masculina genérica en ámbitos directivos, de política o liderazgo, mientras que a las mujeres se las representa en puestos de trabajo de segunda categoría o de apoyo a los hombres. Estos usos gráficos no ayudan al cambio social de la cultura estereotipada a la cultura de la igualdad. Si en una reunión solo se muestra a hombres, eso da a entender que el masculino representa al género humano o que las mujeres no participan de esa vida pública.

Así pues, como complemento al texto escrito, las imágenes y los vídeos que se transmiten a través de las TIC han de tener, por supuesto, una mirada incluyente e igualitaria que otorgue visibilidad a las mujeres sin caer en estereotipos.

Estos son algunos de los aspectos que transmiten mensajes discriminatorios y estereotipados en las imágenes y que se recomienda, por tanto, evitar:

1. Refuerzo de estereotipos y roles de género que consolidan un sistema social dividido en modelos de hombres y mujeres.
2. Presentación de las mujeres como objeto de captación o de uso.
3. Representación de las mujeres de modo infantilizado o servil.
4. Falta de protagonismo de las mujeres en noticias de información general.
5. Presentación de la mujer como modelo de belleza.
6. Representación de las mujeres solo en determinados aspectos sociales (cuidados, belleza, profesiones tradicionalmente ejercidas por ellas, moda...)
7. Las mujeres no aparecen en las imágenes que hacen referencia al ser humano, grupos mixtos, temas relativos al intelecto, a los logros sociales...
8. Se presenta a las mujeres con objetos relacionados con su rol tradicional (electrodomésticos, productos de limpieza, de cocina...) y alejadas de otros ámbitos (la automoción, los ordenadores, el deporte, la tecnología...).

Alternativas:

- Usar imágenes de mujeres y hombres con el mismo trato y equidad, evitando la figura masculina como modelo genérico que representa a todos los seres humanos.
- No utilizar el cuerpo de las mujeres como objeto.
- Evitar el uso de cromatismos y tonalidades determinados por sexo (suaves para las mujeres, fuertes para los hombres; rosa y azul...).
- Elegir, siempre que sea posible, imágenes que representen grupos mixtos.
- Buscar fuentes de información entre las mujeres.
- Modificar los valores, roles, estereotipos típicos del género, representando a las mujeres en todas los ámbitos sociales en los que participa, tanto laborales como de relaciones fuera del terreno doméstico.
- Reflejar la presencia de la mujer en el deporte, la ciencia, los espacios intelectuales y de investigación, la política, los lugares de decisión, la universidad, la judicatura, las tecnologías...
- Representar y nombrar valores, aptitudes y capacidades correspondientes a la persona y no a los asignados a su sexo de forma tipificada.
- Paridad en la representación de mujeres y hombres.
- Incluir iconos con simbolismo neutro o que visibilicen a ambos sexos.
- Visibilizar a las mujeres con respeto, equidad y justicia.

Un lenguaje web inclusivo

Las páginas web constituyen un nuevo tipo de espacio audiovisual donde se produce la interacción de diferentes lenguajes y todos ellos (visual, escrito, audiovisual, icónico...) dan lugar a un significado final.

La página web de un organismo es su carta de presentación, por lo que debe tener muy presente la obligación dar visibilidad a las mujeres en aras de la igualdad de oportunidades y de la no discriminación. Según establece la Ley Orgánica de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el artículo 28, dedicado a la Sociedad de la información, para la inclusión de una comunicación no sexista:

“En los proyectos del ámbitos de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas.”

En general los personajes masculinos están presentes en mayor medida en las páginas web, incluso en las institucionales. Por esta razón, para evitar el sexismo en la web es importante tener en cuenta a las mujeres de forma equitativa.

Propuestas para evitar el sexismo en las páginas web y otros espacios digitales como redes sociales:

1. Integrar la perspectiva de género en todos los niveles: diseño, desarrollo y evaluación de la página web.
2. Atender los ámbitos con presencia femenina en relación de igualdad con los ámbitos de mayoritaria presencia masculina.
3. Incluir a más mujeres como protagonistas de informaciones, generadoras de opinión, protagonistas de contenidos multimedia, etc. y visibilizar a las ya existentes.
4. En las imágenes que acompañen a textos en la web se han de evitar las representaciones estereotipadas de las mujeres y optar por aquellas en las que no haya diferencias visibles basadas en el sexo.
5. Utilizar el femenino plural mujeres en lugar de mujer para hacer referencia a la población femenina como colectivo diverso y plural.
6. En las imágenes y en las comunicaciones audiovisuales, mostrar también mujeres en actitudes de liderazgo aunque los grupos presentados sean mixtos.
7. Usar voces femeninas y masculinas en igual proporción en las locuciones de los contenidos multimedia.
8. Mostrar a los varones también en el ejercicio de roles tradicionalmente adjudicados a las mujeres, como tareas domésticas o cuidado de la familia.
9. Representar a las mujeres en su relación con las tecnologías de la información.
10. Evitar el uso de masculinos genéricos o textos sexistas de apoyo cuando en la imagen o en la información audiovisual aparezcan mujeres.
11. Incluir en la web enlaces visibles a contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades de las mujeres.
12. En las fórmulas de contacto evitar fórmulas del tipo Contacte con nosotros, sustituyéndolas, por ejemplo, por Contacto, Contacta, Contacte o Buzón.
13. En los accesos a espacios personales en la web, evitar el término Usuario y elegir opciones como Persona usuaria o Usuario/a.
14. En el lenguaje general de la web y redes sociales se recomienda desdoblir los saludos (Amigos y amigas), usar formas impersonales de bienvenida (os damos la bienvenida) y términos genéricos (ciudadanía).

Ejemplos:

En lugar de...

Proponemos...

Bienvenido

Te damos la bienvenida

Atención al usuario

Atención a usuarios/as

Si eres usuario registrado

Si ya te has registrado

Espacio del alumno

Espacio para alumnado

Quedará matriculado en el curso on-line

Su matrícula en el curso on-line será efectiva

Buzón del ciudadano

Buzón de la ciudadanía

Como ya señalamos, estos recursos han de aplicarse tanto en el diseño de la web Guadalinfo y sus contenidos como en las redes sociales en las que Guadalinfo esté presente. El uso de las redes sociales es otro de los grandes retos para la aplicación de estrategias de igualdad.

Recordamos en este sentido que la brecha digital de género es cada vez más reducida entre las personas jóvenes y, tanto chicos como chicas, usan las redes sociales de manera muy similar.

Sin embargo, aunque la brecha de género respecto a habilidades informáticas y usos básicos de internet confirma esta reducción en el grupo de población joven parece persistir otra discriminación relativa al uso de las aplicaciones más avanzadas de internet y se aprecia la reproducción de roles de género diferenciados en cuanto a los contenidos consultados y compartidos. Esta diferencia podría ser una reproducción virtual de los roles impuestos por la sociedad en función del género, por lo que resulta indispensable tener presente la forma en la que estas redes son utilizadas así como los contenidos que se reproducen en las mismas.

Qué tipo de contenidos se comparten, qué se potencia en ellos o si perpetúan estereotipos marcadamente sexistas o machistas, son elementos a

tener en cuenta dada la gran influencia de estas redes, especialmente entre las personas más jóvenes, aunque no solo en este grupo de población. Se debe aspirar a que en todas las comunicaciones que se lleven a cabo a través de las TIC haya una representación equilibrada de mujeres y hombres en situaciones alejadas de los estereotipos.

Expresiones, frases hechas y discursos no inclusivos o sexistas

Desde el punto de vista de la semántica hablaremos sobre cómo elaborar contenidos no sexistas no solo en términos de sintaxis o gramática si no en términos de significado.

Ha quedado ya en evidencia que muchas de las construcciones gramaticales y sintácticas de uso común conllevan puntos de vista androcéntricos y de discriminación hacia las mujeres. Este androcentrismo es la razón que está detrás de la mayoría de las construcciones sexistas así como de las resistencias que existen a incorporar soluciones incluyentes.

Los usos lingüísticos que excluyen y discriminan son comprobables también en el nivel semántico de la comunicación, a través de discursos con contenido y significado no igualitarios.

Veamos algunos de esos usos lingüísticos discriminatorios y las posibles alternativas.

Duales aparentes:

Cuando hablamos de duales aparentes nos referimos a términos que cambian de significado en función del sexo al que se apliquen. Se pueden encontrar en la designación de cargos o profesiones, donde las formas femeninas poseen un significado inferior o negativo con respecto a la masculina, lo que hace que no se puedan emplear de forma igualitaria.

Uno de los ejemplos más evidentes es el de la palabra secretario/secretaria. En el caso del hombre, ese término hace referencia a un alto cargo, mientras que secretaria designa a una mujer que realiza tareas subalternas.

También son duales aparentes, discriminatorios en su forma femenina términos y expresiones como:

sargento	sargenta
mujer pública	hombre público
señorito	señorita
gobernante	gobernanta
zorro	zorra
asistente	asistenta...

En todos estos casos, será necesario buscar alternativas léxicas no discriminatorias y evitar el uso de duales aparentes.

Falsos genéricos:

El falso genérico más usado es el que utiliza la palabra hombre como sinónimo de humanidad, de persona o de ser humano. Lo mismo ocurre con otros términos como vecino, ciudadano, científicos, escritores... Se dice que este genérico masculino es falso porque detrás del mismo las mujeres quedan excluidas e invisibilizadas. Por lo tanto, no es un concepto neutro. El uso del masculino como falso genérico genera construcciones mentales erróneas y refuerza la universalidad del hombre como centro de la humanidad.

Así pues, se recomienda el uso de palabras que engloben a los dos sexos, como persona, ciudadanía, humanidad, comunidad científica...; o se re-

curra a los desdoblamientos como los escritores y escritoras, las vecinas y vecinos...

También se usa el valor del masculino como incluyente de ambos sexos en contextos comunicativos donde no se justifica, por ejemplo en la documentación que se debe cumplimentar.

Ejemplo:

Firma del interesado.

Alternativa:

Firma de la persona interesada.

Asimetría en el trato:

Muchos recursos lingüísticos relacionados con los tratamientos de cortesía convierten a las mujeres en dependientes. También, la forma de dirigirse a ellas mediante diminutivos, vocativos o vocablos que las infantilizan, suponen una grave asimetría en el trato, ya que esos usos jamás se aplican a los varones.

Recomendamos, como ya se destaca en otro epígrafe de esta guía, la eliminación de términos como señorita en el discurso para referirse a una mujer soltera, ya que no se usa en el mismo sentido el de señorito.

También, haciendo uso de la regla de inversión, evitaremos todas aquellas referencias que se usan con respecto a las mujeres y que no emplearíamos nunca para un varón.

Salto semántico:

Cuando se emplea un vocablo masculino con apariencia de genérico (incluyendo a mujeres y a hombres) y, sin embargo, más adelante, se repite manifestando que su valor anterior era el de específico (incluía solo a los hombres), se produce lo que se conoce como salto semántico. Este uso crea un enunciado ambiguo y engañoso, pues excluye finalmente al sexo femenino.

Ejemplo:

Las instalaciones podrán ser utilizadas por los trabajadores y sus mujeres.

Alternativa:

Las instalaciones podrán ser utilizadas por las personas empleadas y sus cónyuges.

Orden de presentación:

No existe ninguna justificación gramatical que explique el uso sistemático de la forma masculina delante de la femenina. La anteposición, como norma, del masculino al femenino, supone aceptar la prevalencia de un género sobre otro.

Aunque siempre es preferible evitar los desdoblamientos, lo lógico es que, si se producen, se introduzcan de forma alterna, para evitar consolidar la jerarquía sexual.

Por ejemplo, si en una información se hace referencia constante a las personas usuarias de un servicio, en ocasiones se puede desdoblar usando a lo largo del texto los usuarios y las usuarias y también las usuarias y los usuarios.

Denominación sexuada:

Otro problema de falta de simetría se produce cuando a los varones se les señala por su cargo, titulación o profesión, mientras que las mujeres son identificadas antes por su sexo o por su relación de dependencia de un varón que por sus méritos o identidad propia.

Ejemplo:

Tres catedráticos y dos mujeres formaron parte del tribunal.

Alternativa:

Tres hombres y dos mujeres formaron parte del tribunal.

Aposiciones redundantes:

También se incurre en sexismo lingüístico cuando se destaca la condición sexuada de las mujeres por encima de otras cualidades que son pertinentes al asunto.

Ejemplo:

Las mujeres usuarias del punto de información destacaron la utilidad del recurso.

Alternativa:

Las usuarias del punto de información destacaron la utilidad del recurso.

Recursos estilísticos más usados.

Hablaremos sobre la utilización correcta e incorrecta de ciertos recursos o herramientas como la arroba (@), la X o la barra (/) entre otros.

El interés por el lenguaje no sexista que comenzó ya hace algunos años ha experimentado también una importante evolución en cuanto al uso de recursos estilísticos se refiere. Algunos de ellos han ido perdiendo vigencia ya que no han resultado prácticos en la comunicación. Tengamos en cuenta que la adecuación del lenguaje a términos inclusivos y no discriminatorios exige un esfuerzo de imaginación, de creación, de cuestionamiento de tradiciones, de flexibilidad en las alternativas y de experimentación.

Veamos algunos de estos recursos y cómo hacer un uso correcto de los mismos:

La arroba @ y las barras

A finales del siglo XX la @ comenzó a utilizarse como signo lingüístico inclusivo. Este signo, supuestamente englobador de los dos sexos, no es recomendable, entre otras muchas razones, porque no es un signo lingüístico, sino un símbolo utilizado actualmente, por ejemplo, en las direcciones de correo electrónico. Además, no sirve tampoco como solución en el plano oral, puesto que es impronunciable.

Así mismo, no está de más advertir que la utilización de este recurso no se limita en muchos casos a buscar la economía gráfica frente a los desdoblamientos, sino que en realidad pretende eludir el uso genérico del masculino, para lo que, en caso de considerarse necesario, existen otros procedimientos, como los genéricos, las perífrasis, etc. La @ debe por tanto, evitarse dada la variedad de recursos que ofrece la lengua.

En lugar de...

Proponemos...

L@s niñ@s vendrán a clase con ropa cómoda.

Las niñas y niños vendrán a clase con ropa cómoda.

Otro recurso muy utilizado ha sido el de la barra (/). También en este caso es preferible no utilizarlo para designar masculinos y femeninos, lo que no excluye que se sigan empleando en formularios abiertos. Lo mejor, en cualquier caso, es que no aparezcan estos símbolos en los textos. El uso de barras y arrobas ha estado muy de moda durante una época, pero ambos dificultan la lectura de los textos, crean confusión para concordar gramaticalmente y provocan rechazo estilístico.

La barra es un recurso muy habitual en la Administración y su finalidad es la de ahorrar espacio en documentos administrativos como impresos, instancias, formularios, etc.

En caso de ser utilizada, los artículos que precedan al nombre también tienen que usar la barra para garantizar la concordancia gramatical. En los casos de sustantivos cuyo morfema de género es el artículo, se incluirán las dos formas del artículo.

En lugar de...

Proponemos...

El interesado/a

El/la interesado/a

Del representante

Del/ de la representante

No es recomendable su uso en textos amplios, ya que una barra es fácil de distinguir, pero cuando son varias, es preferible la doble forma completa. Aunque ha tenido mucha menos incidencia que la @ también la letra x ha sido utilizada con el mismo propósito en palabras como niñxs, sustituyendo a niñas y niños; todxs, para referirse a todos y todas; o compañerxs, para hablar de compañeras y compañeros. Este uso no es apropiado porque la x no tiene ninguna función de género y porque su uso en el discurso oral también es inviable.

Como alternativa proponemos el uso del resto de los recursos que a lo largo de esta guía hemos planteado y cuyo empleo se puede alternar en función del contexto.

Ejemplo:

En lugar de...

Proponemos...

El usuario/a requerirá la autorización del voluntario/a para ser admitido/a.

Las usuarias y usuarios requerirán la autorización del personal voluntario para su admisión.

Los desdoblamientos y concordancias

Como decíamos, las recomendaciones para usos no sexistas de la lengua han ido evolucionando desde las más elementales, que aparecían en los primeros textos publicados por instituciones y organizaciones, hasta las más recientes, que suelen intentar elegir las opciones que permiten una mejor legibilidad. Así, las primeras propuestas, centradas en visibilizar a las mujeres en el discurso, sugerían algunas posibilidades que hoy ya no se recomiendan.

En el caso de los desdoblamientos, hasta hace poco tiempo existían numerosos textos que recordaban la necesidad de concordar todos los términos de la oración: determinante, sustantivo y adjetivo. La mayoría de los textos actuales optan por soluciones menos farragosas.

Así pues, en los casos en los que no existe otra opción que la duplicación (que deberá evitarse siempre que sea posible mediante los usos alternativos descritos en los epígrafes precedentes), no han de aplicarse dobles concordancias, sino duplicar solo el determinante, especialmente si el sustantivo es genérico o colectivo, o duplicar únicamente el sustantivo.

En lugar de...

Proponemos...

Los chicos y las chicas más avanzados y avanzadas pasarán al taller de adultos y adultas.

Los chicos y chicas más avanzados pasarán al taller de personas adultas.

Herramientas de trabajo para un lenguaje inclusivo en redes sociales

En este apartado incluiremos una checklist sencilla que permita al usuario del manual comprobar rápidamente si su publicación es correcta antes de lanzarla.

Checklist o listas de verificación

Las siguientes listas de verificación permiten comprobar fácilmente, respondiendo SÍ o NO al enunciado propuesto, si los contenidos que se van a transmitir y el modo de hacerlo, se corresponden con un lenguaje y una comunicación inclusivos. Si la respuesta a alguno de los indicadores es NO, el contenido deberá ser revisado y buscar una alternativa incluyente, según las indicaciones de esta guía.

Checklist para publicaciones (redes sociales, web)

Comprueba en los TEXTOS que:



1. Se ha evitado el uso exclusivo del masculino como falso genérico



2. Se asegura la visibilidad de las mujeres y sus conocimientos



3. Se ha evitado la masculinización de profesiones (identificación del masculino con el prestigio)



4. En los tratamientos se han utilizado formulas simétricas y equivalentes para mujeres y varones



5. No se hace referencia exclusiva al varón en contenidos y ofertas

6. Se ha personalizado el texto dirigido a una persona según sea hombre o mujer



7. Se ha variado el orden de aparición de personas del sexo femenino y masculino, para no empezar siempre por el varón.



8. Se han usado genéricos inclusivos para nombrar a cargos públicos



9. Se han usado genéricos inclusivos para hacer referencia a colectivos o grupos de población



10. Las antefirmas son inclusivas o se corresponden con el sexo de la persona que firma



11. Las mujeres no son nombradas como una categoría aparte



12. No se ha abusado de los desdoblamientos, utilizando otras alternativas al masculino genérico



13. No se hace uso de la @ o la x como símbolos inclusivos



14. Solo se usan las barras en documentos y cuando no hay otra alternativa



15. Hay concordancia entre el sujeto y los adjetivos



16. Las mujeres no aparecen en relación o dependiendo de los varones

Comprueba en las IMÁGENES que:



1. Las mujeres comparten el protagonismo con los hombres



2. Aparecen mujeres en el ámbito público y en situaciones tradicionalmente asociadas a lo masculino



3. Aparecen varones en el ámbito doméstico, de cuidados y en situaciones tradicionalmente asociadas a lo femenino



4. Hay una frecuencia paritaria en la aparición de mujeres y hombres



5. No se usan colores suaves para representar a las mujeres y fuertes para hombres



6. Se muestra la pluralidad de mujeres y hombres que existen en la sociedad, no solo modelos ideales



7. Las mujeres aparecen como personas con autonomía



8. Las mujeres aparecen con roles activos



9. Aparecen mujeres compartiendo protagonismo con otras mujeres



10. Se muestran iconos inclusivos y plurales

Por último y en **RESUMEN**, asegúrate de que:



1. La web y redes sociales de Guadalinfo no publican textos, imágenes, audios o vídeos en los que se fomenta la discriminación hacia las mujeres



2. Se muestran espacios no estereotipados en los que se mueven hombres y mujeres en equidad



3. Los contenidos escritos en la web y redes sociales se ajustan a parámetros de lenguaje inclusivo y hacen visible que se dirigen a un público compuesto por mujeres y hombres



4. Se potencia la presencia de mujeres en ámbitos públicos

Checklist para comunicación oral (formaciones, audios, presentaciones, eventos).

Comprueba que:

- La comunicación oral con el personal, así como con las personas usuarias del servicio no se diferencia en función de su sexo
- Se usan vocativos hacia mujeres y hombres que no vienen condicionados por su sexo
- El uso de los diminutivos se emplea de igual modo en varones y mujeres
- Se asegura la visibilidad de las capacidades y opiniones de las mujeres
- Los dobles sentidos y juegos de palabras no inducen a elementos sexistas
- En los discursos o conversaciones no se utiliza el masculino genérico, optando por el uso de genéricos incluyentes
- En los discursos o conversaciones no se designa a las mujeres como una categoría aparte
- No se nombra a las mujeres en relación o dependencia de los varones
- Se usa el criterio alfabético o la alternancia para no nombrar siempre en primer lugar a los varones

Propuestas generales y recomendaciones finales

Tener siempre presente la importancia de visibilizar a las mujeres en todos los procesos comunicativos llevados a cabo desde Guadalinfo a través de los medios escritos, audiovisuales y personales que se deriven de su actividad.

Evitar el uso del masculino genérico en cada uno de los mencionados ámbitos de comunicación.

Visibilizar a las mujeres y sus diferentes capacidades en todos los ámbitos de la comunicación, poniendo también en evidencia sus logros históricos. Utilizar la Regla de la Inversión en todos los casos de duda: sustituir la palabra dudosa por su correspondiente en el género opuesto y comprobar si resulta inadecuada. De ser así, el contenido será sexista y deberá buscarse una alternativa.

Mantener accesos directos de la web a contenidos de interés para las mujeres y recursos para la igualdad de oportunidades.

Tener en cuenta en todas las actividades y, particularmente, en las de formación la transversalidad de género a la hora de seleccionar los textos que vayan a usar con el objetivo de visibilizar a mujeres relevantes que no aparecen en los libros de texto y otras publicaciones. Mostrar, en este sentido, como referentes, a pintoras, escritoras, científicas, informáticas, deportistas, etc.

Revisar (con ayuda de las Listas de verificación) todos los contenidos antes de ser publicados para evitar expresiones, imágenes, iconos, audios o vídeos con representaciones sexistas con el fin de corregirlos.

Como sugerencia, añadiríamos, que se utilicen en las actividades en general y en las de formación en particular, la transversalidad de género en la elección de los textos que se van a utilizar con el objeto de visibilizar a mujeres relevantes que no aparecen en los libros de texto, publicaciones en general. (como pintoras, escritoras, científicas, informáticas, deportistas, etc...)

Bibliografía

MENÉNDEZ MENÉNDEA, MI. (2006):
**Lenguaje administrativo
no sexista.**
Instituto Andaluz de la Mujer.

ALARIO, C., BENGOCHEA M.,
LLEDÓ E., VARGAS A. (2006):
**Nombra. La representación
del femenino y el masculino
en el lenguaje.**
Instituto de la Mujer.

AYALA CASTRO, MC.,
GUERRERO SALAZAR, S.,
MEDINA GUERRA, AM. (2002):
**Manual de lenguaje
administrativo no sexista.**
Ayuntamiento y Universidad
de Málaga.

Guía de lenguaje no sexista.
UNED.

MARÇAL, H., KELSO, R.,
NOGUÉS, M. (2011):
**Guía para el uso no sexista
del lenguaje en la Universitat
Autònoma de Barcelona.**
Universidad Autónoma
de Barcelona.

BLANCO-MAGADÁN ORTA,
A., CHILLIDA APARICIO, A.,
ALONSO CUERVO, I. (2009):
**Publicidad institucional
no sexista.**
Instituto Andaluz de la Mujer.

GARCÍA NIETO, MT., LEMA
DEVESA, C. (2008):
**Guía de intervención ante
la publicidad sexista.**
Instituto de la Mujer
(Ministerio de Igualdad).

PENAS IBÁÑEZ, MA. (2009):
Lingüísticas en la red (artículo).
Universidad Autónoma de Madrid.

SANZ GONZÁLEZ, V. (2006):
**Las tecnologías de la información
desde el punto de vista de
género: posturas y propuestas
desde el feminismo.**
Isegoría nº 34.

Lenguaje e imágenes no sexistas.
Unidad de Igualdad de la
Universidad de Oviedo.

**La desigualdad de género
y el sexismo en las redes
sociales (2013).**
Gobierno Vasco.

LLEDÓ, E. (2006):
En femenino y en masculino.
Las profesiones de la A a la Z.
Instituto de la Mujer (Ministerio
de trabajo y Asuntos Sociales).

**Estudio sobre Lenguaje y
Contenido sexista en la Web.**
T-incluye.org (2016).

Proyecto web con género.
Fundación CTIC (Centro
Tecnológico de la Información
y la Comunicación).
Principado de Asturias.

**Guía para el uso no sexista
de la lengua castellana y de
imágenes en la UPV/EHU (2008).**
Universidad del País Vasco/
Euskal Herriko Unibertsitatea.

Lenguaje e imágenes no sexistas.
Unidad de Igualdad de la
Universidad de Oviedo.

**Guía de comunicación
inclusiva y no sexista (2017).**
Diputación de Valencia.



guadalinfo.es

GUÍA PARA EL USO DE LENGUAJE NO SEXISTA EN REDES SOCIALES