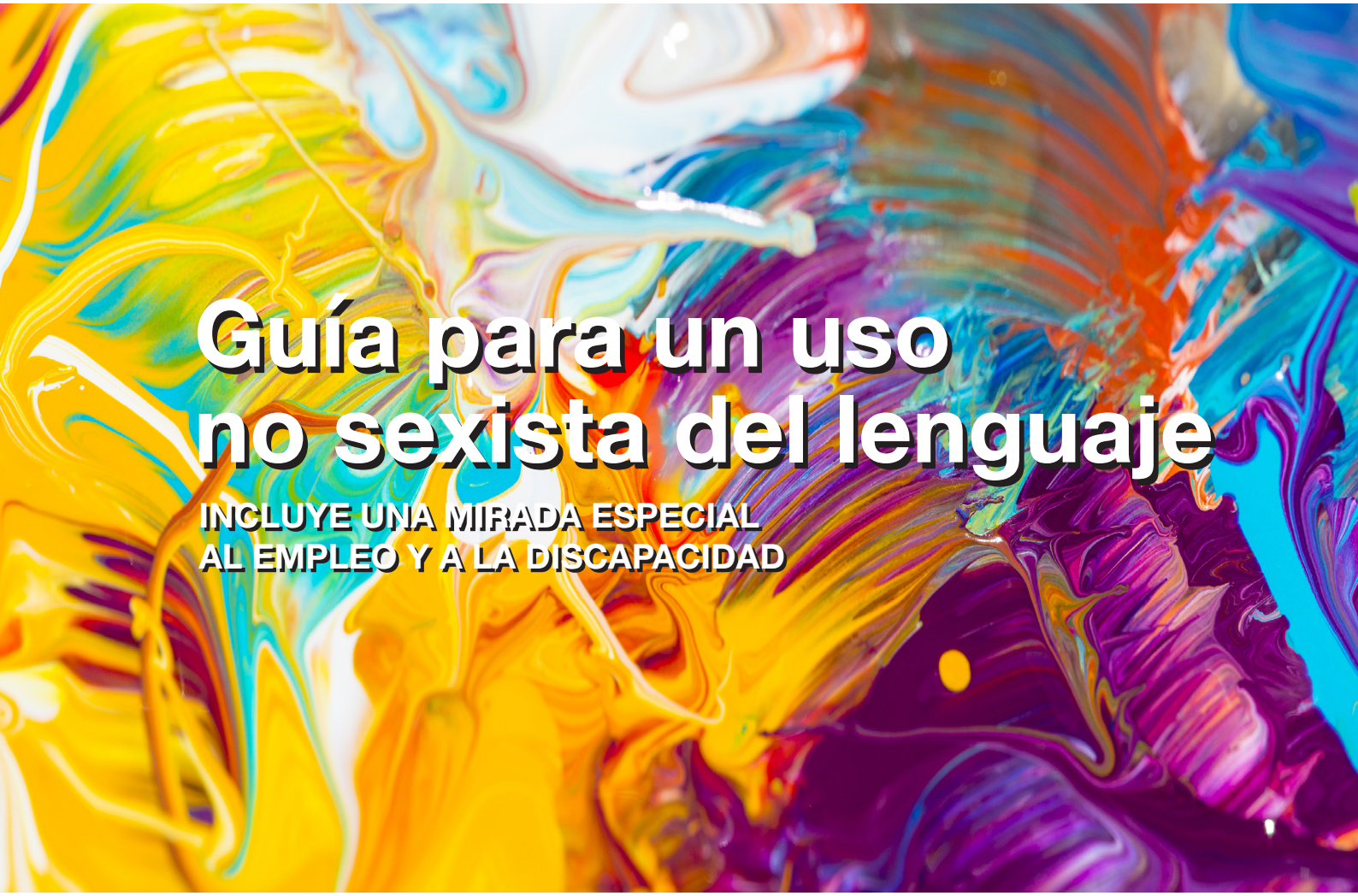
Fundación ONCE | Via Libre

UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro



Guía para un uso no sexista del lenguaje

INCLUYE UNA MIRADA ESPECIAL AL EMPLEO Y A LA DISCAPACIDAD

Con la colaboración de:

FUNDACIÓN CERMI MUJERES

Guía para un uso no sexista del lenguaje

INCLUYE UNA MIRADA ESPECIAL AL EMPLEO Y A LA DISCAPACIDAD

Copyright: Fundación ONCE
Octubre 2018
Depósito Legal: M-34341-2018

Promoción del proyecto:
Teresa Palahí Juan y Maria Tussy-Flores.
Fundación ONCE

Coordinación del proyecto y contenidos:
Carla Bonino Covas. Fundación ONCE

Elaboración del texto:
Jessica Murillo Ávila, Agencia Comunicación y Género

La guía es una actualización y ampliación del documento *Guía para la utilización de un lenguaje no sexista* elaborado por la Fundación ONCE e Inserta Empleo en 2011 y cuyas autoras son Malena Mangas, Patricia Núñez Gómez y Liisa Hanninen

Con la colaboración de:
Isabel Caballero Pérez. Fundación CERMI Mujeres.
Elaboración del capítulo 5 sobre Discapacidad y Lenguaje Sexista

Diseño, maquetación y accesibilidad: ILUNION

La presente publicación y la elaboración de esta guía están cofinanciadas por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) 2014-2020

UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

índice

Prólogos 6

Introducción y objetivos de la guía 10

1. El sexismo lingüístico 13

1.1 Definición de sexismo lingüístico 14
1.2 Características del uso sexista del lenguaje 15
1.3 El uso sexista del lenguaje expresa una mentalidad sexista 18
1.4 Aspectos positivos de la cultura española que posibilitan un uso no sexista del lenguaje 19
1.5 El trato igualitario entre mujeres y hombres es un principio jurídico democrático 20
1.6 La Real Academia Española y las directrices administrativas 22

2. Cómo detectar y evitar el sexismo lingüístico 24

2.1 Una mirada al uso sexista del lenguaje y sus principales manifestaciones 25
2.2 Alternativas para un uso no sexista de la lengua 31
2.3 Otras estrategias no sexistas 40
2.4 La riqueza del lenguaje para sortear problemas 44
2.5 El lenguaje no sexista no es corrección política 44

3. El lenguaje no sexista en la documentación y comunicación de la organización 46

3.1 Documentos administrativos 48
3.2 La comunicación 50

4. El lenguaje no sexista en el ámbito laboral 56

4.1 Feminizar los oficios, cargos y profesiones 57
4.2 Formación 62
4.3 Inserción laboral y procesos de selección 63
4.4 Recopilatorio de términos 66

5. Discapacidad y lenguaje sexista 69

5.1 El sexismo en discapacidad 70
5.2 Características y aplicaciones prácticas del uso sexista del lenguaje en personas con discapacidad 73
5.3 Alternativas para un uso no sexista del lenguaje en discapacidad 78

Anexo 1. Recopilación de las recomendaciones generales 80

Anexo 2. Algunos ejercicios 82

Bibliografía 85

Prólogos

José Luis Martínez Donoso
Director General de la Fundación ONCE

En este año, en el que la ONCE celebra su 80 aniversario y la Fundación ONCE cumple 30 años de existencia, se ha afianzado un movimiento global para terminar con las discriminaciones que en tantos ámbitos experimentan las mujeres: desde la violencia, que afecta todavía más a las mujeres con discapacidad, pasando por el empleo, la participación en los ámbitos de toma de decisiones o la corresponsabilidad en los cuidados, por mencionar solo algunas cuestiones. En 2018 también se han cumplido 10 años desde la ratificación por parte de España de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que integra como uno de sus principios generales, la igualdad entre hombres y mujeres.

La Fundación ONCE, como parte del grupo social ONCE tiene, desde hace años, un fuerte compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres. Como Fundación, nuestra misión es promover la inclusión social y la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias, con una atención especial a la formación, el empleo y la accesibilidad de productos servicios y entornos. Y en esta labor, sabemos que no puede faltar la dimensión de la igualdad de género, no solo por una cuestión de principios, sino porque ello impacta en la mejora de la eficacia y la excelencia de nuestras actuaciones, especialmente teniendo en cuenta que las personas con discapacidad suponen cerca de 4 millones de personas en España, de las que el 60% son mujeres.

Por otro lado, desde hace 18 años, la Fundación ONCE mantiene una sólida alianza con la Unión Europea, gestionando programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo (FSE). De este modo, con la confianza del Gobierno de España y de las instituciones europeas, hemos podido multiplicar por tres y extender nuestras actuaciones en favor de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

En este marco, tenemos muy presente que la igualdad entre hombres y mujeres es un principio horizontal de los Reglamentos de los fondos europeos en general, y del FSE en particular, y ello nos inspira aún más para seguir en una senda en la que siempre queda camino por andar. Es así como, y gracias al propio apoyo del FSE, la Fundación ONCE ha elaborado esta Guía, que pone su foco en la no discriminación entre mujeres y hombres en el ámbito del lenguaje, considerando el enorme potencial que este vehículo principal de comunicación humana tiene para la creación de una sociedad más inclusiva.

Se trata así, de una Guía que revisa diversos usos habituales del lenguaje y propone alternativas no sexistas, con un enfoque práctico e incluyendo una atención especial al lenguaje en el ámbito del empleo, la formación y la inserción laboral. En su parte final, concluye con reflexiones y sugerencias en relación específicamente con las mujeres con discapacidad.

Con estas particularidades y reflejando el compromiso con la igualdad de género por parte de nuestra organización, entidad referente en el sector de la discapacidad, el tercer sector y la economía social, os deseo a las y los lectores el más fructífero aprovechamiento de esta herramienta, que pretende sumar a un mundo en el que no quede nadie atrás.

Teresa Palahí Juan
Secretaria General de la Fundación ONCE

Es un fenómeno reconocido que el lenguaje refleja la realidad y a la vez la construye. En otras palabras, hablamos como pensamos, pero también nuestro pensamiento está condicionado por el lenguaje. Es decir, dado que pensamos utilizando el lenguaje, los propios términos, usos, maneras y expresiones van conformando, de modo más o menos consciente, nuestra percepción del mundo. Así, el lenguaje, o más bien el uso que hacemos del mismo puede, entre otras cosas, contribuir a perpetuar las desigualdades existentes o, por el contrario, actuar como elemento (no el único necesario, por supuesto) que ayude a ir eliminando discriminaciones y derribando barreras.

La discapacidad y todo lo asociado al lenguaje ha sido un ámbito fundamental de trabajo para la Fundación ONCE y todo el sector, representado en España por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). Conocemos de primera mano y hemos experimentado en nuestra propia piel, por ejemplo, la relevancia de ser llamadas personas con discapacidad (y no otros términos como minusválidos/as), y sabemos que el lenguaje importa.

Por otro lado, en la actualidad, vivimos en un mundo en el que con frecuencia se continúa definiendo a las mujeres como un “colectivo”, pese a suponer la mitad de la población mundial. Igualmente, se ha construido históricamente una manera de utilizar el lenguaje en la se entiende que lo masculino es lo genérico. Así, “todos”, por ejemplo, representaría a “todas las personas”, en definitiva, a “todas y todos”. No obstante, es posible rescatar toda la riqueza de nuestra lengua para utilizar fórmulas más inclusivas, que contribuyan a dibujar, a dibujarnos, una realidad donde queden reflejadas tanto mujeres como hombres.

Inspirada en la labor del Observatorio de Igualdad de Oportunidades de la ONCE y su Fundación, la Fundación ONCE ha recorrido un largo camino desarrollando actuaciones y medidas que nos han ido convirtiendo en una organización cada vez más implicada en favorecer, no solo la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad –nuestro fin fundacional–, sino también la igualdad entre mujeres y hombres tanto en nuestro seno como entidad, así como en los programas que desarrollamos.

En este camino, la perspectiva de la interseccionalidad, que permite considerar de manera integrada múltiples factores de discriminación, nos ha dado pie a afinar nuestra labor, abordando las situaciones específicas de las mujeres con discapacidad, que experimentan una mayor discriminación tanto en comparación con los hombres con discapacidad, como con las mujeres sin discapacidad.

Así, con todo este bagaje y con el deseo de seguir siempre avanzando, hemos querido realizar una contribución, y un compromiso, a través de esta Guía, hacia la mejora en la utilización del lenguaje, como elemento que contribuye a progresar en la igualdad entre mujeres y hombres. Y aplicando el enfoque interseccional, de la mano de la Fundación CERMI Mujeres, con la que la Fundación ONCE mantiene una estrecha colaboración, la Guía aborda también el ámbito específico de expresión lingüística relacionado con las mujeres con discapacidad.

Sin duda, son muchos los factores que pueden incidir, acelerando o ralentizando, los cambios que a todas luces se hacen necesarios para generar una sociedad más inclusiva, pero es claro que el lenguaje es uno de ellos. Gota a gota, palabra a palabra, podemos ir desterrando una manera de reflejar la realidad en la que las mujeres quedamos en un segundo plano. Sabemos que lo que no se nombra no existe, y el siglo XXI necesita de todos, y de todas.

Introducción y objetivos de la guía

Estás ante una página en blanco, intentando redactar un discurso o una circular para la organización. Las preguntas se amontonan: "¿Cómo debo dirigirme a quienes van a recibir el mensaje? ¿Debo decir "buenos días, compañeros" o, mejor, "buenos días, compañeras y compañeros?". Eres consciente de que tu mensaje irá destinado a mujeres y hombres, pero tiendes a utilizar la palabra "compañeros", quizá por acudir a la economía del lenguaje, tal vez por prisa o, muy probablemente, porque no se te ocurre otra fórmula más inclusiva.

Situaciones similares se repiten cada día en todas las áreas de la vida, especialmente en la relacionada con las labores de comunicación y administración de una organización. El uso del lenguaje sigue anclado en una época en la que las mujeres no trabajaban fuera del hogar y los hombres no se habían incorporado al ámbito doméstico. Sin embargo, los tiempos han cambiado. El lenguaje debe adaptarse a las nuevas realidades en las que mujeres y hombres tienen acceso a todos los empleos, cargos y profesiones. La lengua posee multitud de recursos semánticos y gramaticales para incluir también a las mujeres en el discurso hablado y escrito. El fin es reflejar esa presencia.

Las sociedades modernas se han dotado de constituciones y leyes fundamentales que garantizan la igualdad entre mujeres y hombres. Organismos supranacionales como Naciones Unidas o la Unión Europea contribuyen y recomiendan la incorporación de la igualdad en todos los aspectos de la vida. En el caso concreto de España, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, trajo avances en el ámbito social y legislativo que han propiciado cambios favorables para la igualdad. El fin es que cada ciudadana y ciudadano se sienta libre, con capacidad de decisión

y parte de la sociedad. Para ello, existen numerosas directrices oficiales en las administraciones, medios de comunicación y organizaciones. También múltiples guías que ayudan, a través de propuestas y recomendaciones, a hacer un uso del lenguaje de forma no sexista, promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres. Algunas de estas guías pertenecen a Universidades (como las de Alicante, Cantabria, Castilla La Mancha, Granada, Jaén, Murcia, Sevilla, Carlos III en Madrid, la UNED, etc.), a ayuntamientos (como los de Avilés, Azuqueca de Henares, Burgos, Córdoba, Murcia, Madrid, Salamanca…), diputaciones (de Alicante, Cádiz, Málaga, Huelva, Jaén…), organizaciones sindicales y otras como, Oxfam, Unesco, etc. La mayoría de estas guías se encuentran en este recurso que ofrece el Instituto de la Mujer:

http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guiaslenguajenosexista_.pdf

Además de estas guías, se han creado algunos correctores digitales para que el lenguaje no sexista sea más fácil de conseguir:

- Análisis-Themis. Permite analizar 'online' hasta 5 documentos al día desde cada ordenador. También revisa webs, aunque solo la página principal: http://analisis.themis.es/

- La Lupa Violeta. Analizador de páginas webs y textos. Solo muestra el término sexista: http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1558

- En esta misma línea de actuación, se sitúa esta guía que ofrece estrategias para fomentar el uso de un lenguaje no sexista en la organización a través de los siguientes objetivos:

- Visibilizar y detectar el uso sexista del lenguaje en las organizaciones.

- Ofrecer diferentes estrategias y soluciones prácticas para evitar el sexismo lingüístico en el ámbito laboral y social.

- Facilitar fórmulas concretas para sustituir el lenguaje sexista por uno más inclusivo, capaz de mejorar el lenguaje hablado y escrito, en los documentos internos y en los materiales divulgativos de la entidad.

- Aportar una herramienta útil y práctica para resolver las dudas en cuanto al uso correcto del lenguaje no sexista.

- Contribuir al reconocimiento de la realidad social y ayudar a hacerla más habitable para todas las personas.

- Familiarizar a quienes lean la guía con las estrategias no sexistas que posee la lengua. Se aspira a evitar la ambigüedad de ciertos mensajes sin contradecir las normas gramaticales.

- Mejorar las relaciones a través del lenguaje para escribir y hablar con precisión y transformar el sexismo.

Con todo ello, se pretende que esta guía sirva para fomentar la eliminación del sexismo lingüístico y, a su vez, funcione como vehículo de consulta ante las dudas que se puedan presentar en dicho proceso.

1. El sexismo lingüístico

1.1 Definición de sexismo lingüístico

Con el término sexismo se designa la discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior a otro. “El sexismo abarca todos los ámbitos de la vida y el lenguaje es uno de ellos” [1].

Por ende, el lenguaje sexista es el uso discriminatorio del lenguaje por razón de sexo, bien por los vocablos escogidos o bien por el modo de estructurarlos. Este es el denominado sexismo lingüístico. Sin embargo, cuando la discriminación se debe al fondo del mensaje, es decir, a lo que se dice, y no tanto a cómo se dice, se incurre en sexismo social. Por ejemplo, en la frase “los trabajadores de la organización fueron invitados a un ágape”, se incide en sexismo lingüístico, que deriva de la masculinización de la expresión. Dicho con otras palabras, discrimina a las mujeres que no se ven representadas en el vocablo masculino “trabajadores”. Sin embargo, en oraciones como “la precariedad laboral afecta más a las mujeres que a los hombres” o “las mujeres no saben conducir”, se manifiesta el sexismo social, en el primer caso relacionado con la estructura social que sigue subordinando a las mujeres; en el segundo, relacionado con el sexismo de la persona que emite el mensaje que recurre a los estereotipos sociales. No obstante, en ninguno de estos dos casos se comete sexismo lingüístico porque no se oculta a las mujeres.

Hay situaciones y realidades que abocan al sexismo social, aunque también las hay que no, pero se describen haciendo un uso sexista del lenguaje. Así, una reunión en la que participan en igualdad de condiciones mujeres y hombres puede ser una realidad no sexista, pero si al describirla no se nombra a las mujeres o se las nombra de un modo desigual, se estará cayendo en un uso sexista del lenguaje.

Asimismo, existe sexismo en el lenguaje iconográfico en función de cómo están representadas las mujeres y los hombres en las imágenes.

Tanto en el lenguaje visual, como en el hablado y el escrito, el balance general suele saldarse en contra de las mujeres, que quedan excluidas, subordinadas a los varones, ocultadas y minusvaloradas. La causa de ello es el machismo, fruto de una cultura androcéntrica que discrimina a las mujeres.

[1] *CALERO FERNÁNDEZ, M. A. (1999): Sexismo lingüístico, análisis y propuestas ante la discriminación sexual en el lenguaje. Madrid: Narcea.*

A través del lenguaje se aprenden e interiorizan valores, por lo que ayuda a configurar el imaginario individual y colectivo, ya que condiciona los pensamientos y determina la concepción del mundo. Construye mensajes y canaliza las ideas. Es importante porque es la herramienta más poderosa de la inteligencia humana y la principal forma de comunicación. Con él se transmiten conocimientos e ideas, lo que significa que también educa. Se habla como se piensa, lo que se traduce en que, si la cultura está impregnada de sexismo, el lenguaje también lo está. Teniendo en cuenta que el machismo es global e impregna a todas culturas, el uso de ninguna lengua está exento de problemas de sexismo, ni tampoco lo está ningún tipo de lenguaje, como por ejemplo el administrativo de una organización. Por ello, cuando se hace un uso sexista del lenguaje se transmite y refuerza el conjunto de actitudes y comportamientos que mantienen la situación de subordinación de las mujeres. Razón por la cual, el uso del lenguaje y muchas de las expresiones que se utilizan pueden resultar dañinas para la igualdad entre mujeres y hombres. Dicho de otro modo, el sexismo lingüístico no está en la lengua en sí misma. No se puede hablar de lenguaje sexista, sino del uso sexista de la lengua, ya que el idioma español, por su variedad y riqueza, ofrece infinitas posibilidades para describir la realidad de un modo no sexista y sin atentar contra las normas gramaticales.

1.2 Características del uso sexista del lenguaje

Se hace un uso sexista del lenguaje cuando:

- Discrimina o invisibiliza a las mujeres al hablar o al escribir, ya que se expresa en masculino exclusivamente con valor genérico. Por ejemplo, en las frases “los españoles somos líderes en donación de órganos” o “nosotros aplaudimos dicha medida”. ¿Nosotras también? Y, ¿qué hay de las españolas, no son generosas?

- Sobrevalora lo masculino e ignora o minimiza la presencia de las mujeres: “es la respuesta de los médicos” o “los presidentes del Gobierno y los primeros ministros de la Unión Europea”. ¿Se han mantenido al margen las doctoras? ¿Excluyeron intencionadamente a la alemana Ángela Merkel?

- Insiste en identificar Induce a malentendidos y a confusión: “los expertos en bolsa aconsejan vender”, “todos están convocados” o “una gran oferta para nuestros suscriptores”. No se puede saber con seguridad si la expresión incluye a las mujeres.

- Insiste en identificar “Humanidad” con “hombre”. El término “hombre” funciona como genérico y sinónimo de “personas”. A esto es lo que se le denomina androcentrismo, el hombre como referencia y medida de todas las cosas. Es decir, se acepta como natural la preponderancia del varón. Por ejemplo, “el hombre es el único animal racional”.

- Se basa en los viejos estereotipos en vez de acoplarse a las nuevas ideas. El español en sí no es una lengua sexista, pero sí lo pueden ser tanto las y los hablantes como las y los oyentes, dependiendo de sus interpretaciones. No es necesario tener mala intención para que una frase contenga una carga sexista. Siendo completamente neutras, ciertas expresiones están inevitablemente asociadas, por medio de una imagen mental, a uno u otro sexo. Así, por ejemplo, es difícil encontrar un referente masculino para la expresión “una criatura muy delicada”. Lo mismo ocurre con “es un lince para los negocios”. La primera visualización es un varón con traje y corbata.

- Considera más importante la figura del varón sobre la mujer, anteponiendo el orden de aparición de ellos sobre ellas: “Marcos y Manuela” y/o hace un tratamiento asimétrico, “Don Marcos y Manuela”.

- Instaura fórmulas asimétricas al nombrar o establecer categorías. Por ejemplo, usar el masculino para los puestos de más prestigio y el femenino para los que están jerárquicamente por debajo. Además de reflejar la segregación vertical puede inducir a ella: “Presidente y secretaria”, “Médico y enfermera” ...

- Toma a las mujeres como un subgrupo: “el colectivo de las mujeres”.

Hay dos formas de sexismo lingüístico, una léxica y otra sintáctica

Por una parte, el sexismo lingüístico léxico alude a la discriminación que surge debido al uso de las palabras. Dentro del sexismo léxico encontramos:

- El masculino genérico. Consiste en acudir a las formas masculinas para nombrar tanto a hombres como a mujeres. El género masculino posee así una doble función porque sirve tanto para referirse solo a los varones como para aludir a mujeres y hombres. En este último caso, el masculino genérico produce ambigüedad y contribuye a la ocultación de las mujeres en el discurso.

- Los tratamientos de cortesía inadecuados. Por ejemplo, la palabra "señor" define a un hombre adulto, independiente de su estado civil. Sin embargo, la palabra "señora" o "señorita" sí define el estado civil de las mujeres.

- Los pares incorrectos. Utilizar la expresión "hembra/varón" o "macho/hembra" es denigratorio para las mujeres.

- Duales aparentes. Alterar el significado de una misma raíz léxica cuando se le añade el morfema género y produce conceptos diferentes. Por ejemplo, no es lo mismo un zorro que una zorra.

- Vacíos léxicos. Ausencia de palabras para referirse a ciertas cualidades en las mujeres que sí tienen vocablo para los hombres: "caballerosidad".

- Chistes y refranes que patentan el sexismo. Por ejemplo, "la mujer en casa y con la pata quebrada".

- El uso del género femenino para descalificar y hacer alusiones peyorativas. Por ejemplo, "débil como una mujer" o "nenaza".

Por otra parte, el sexismo sintáctico se refiere a la discriminación en la forma de construir una frase, siempre bajo la perspectiva del varón. Aquí encontramos el denominado salto semántico, es decir, el uso de palabras que se refieren al conjunto de la población, varones y mujeres, como "sociedad", "gente"..., se insertan en la construcción de las frases de tal manera que quedan identificadas únicamente con los hombres. Esta frase ayuda a entenderlo: "la gente solo

busca su pan, su hembra, su fiesta en paz". La palabra "gente", tal y como está empleada en la frase, significa "varón". Otros ejemplos están en expresiones como "los nómadas se trasladaban con sus enseres, mujeres y niños" o "la gente se deja influir más por sus mujeres que por las encuestas". Para esta forma de sexismo, lo femenino es considerado una subcategoría, mientras que lo masculino se representa como lo universal, lo neutro.

Para detectar el sexismo lingüístico con facilidad y rapidez, se puede emplear la regla de la inversión. Esta estrategia consiste en sustituir la palabra dudosa por su correspondiente género opuesto. Es decir, poniendo a las mujeres en el lugar de los hombres, y viceversa. Si la frase resulta inadecuada, es que el enunciado es sexista y, por lo tanto, hay que hacer un esfuerzo por hacerla más inclusiva.

Por ejemplo, "a la cena de Navidad de la organización acudieron los trabajadores con sus elegantes mujeres". Si se aplica la regla de la inversión la frase puede parecer ridícula: "a la cena de Navidad de la organización acudieron las trabajadoras con sus elegantes hombres". Esto significa que la frase es sexista, además de heterocéntrica.

1.3 El uso sexista del lenguaje expresa una mentalidad sexista

Como ya se ha explicado, el lenguaje no es la fuente de todos los sexismos, sino que es el sexismo el que impregna el lenguaje. Hemos comentado que, cuando la discriminación se debe al fondo del mensaje y no a su forma, se trata de sexismo social, fundamentado en roles y estereotipos de género. La máxima "las mujeres no saben leer mapas" es un ejemplo de ello. La constante exposición a estereotipos de género hace que se consideren naturales y pasen desapercibidos.

Para comprobar este tipo de sexismo basta con someterse a un acertijo que aprovecha los prejuicios para poner a prueba la agilidad mental:

"Un niño y su padre viajan en coche cuando chocan de frente contra otro vehículo. En el accidente, el padre muere en el acto y el niño presenta graves heridas. Una ambulancia lo traslada al hospital y es directamente ingresado en quirófano. Pero el cirujano que tiene que operarlo se niega a practicar la intervención porque ese niño es su propio hijo. ¿Cómo es posible?"

Esta adivinanza clásica es un ejemplo de cómo los prejuicios sociales hacen que la mente busque cualquier respuesta antes que pensar que se trata de una mujer. La mayoría de las personas imaginan que el niño es adoptado, que ha sido fecundado 'in vitro' o que se trata de una pareja del mismo sexo.

Estas discriminaciones sociales que se visibilizan en el pensamiento, también se incorporan en el lenguaje. De tal modo que, si el lenguaje es masculino, en el acertijo se alude al "cirujano" en vez de a la "cirujana", el imaginario también es masculino. Esa es la razón principal por la que las personas se imaginan a un hombre antes que una mujer, recurriendo incluso a respuestas más complicadas.

Las raíces de la discriminación lingüística están en la discriminación social. El lenguaje refleja los prejuicios sociales existentes. En el camino hacia una igualdad verdadera entre ambos sexos, el lenguaje juega un papel fundamental porque no solo es un reflejo de los valores sociales, sino que influye en el comportamiento de las personas. La lengua española es rica y existen muchas fórmulas para hacer un uso no sexista de ella, solo hace falta voluntad y compromiso. La igualdad está en juego.

1.4 Aspectos positivos de la cultura española que posibilitan un uso no sexista del lenguaje

En España y en la mayoría de países de habla hispana, las mujeres conservan el apellido familiar independientemente del estado civil; eso sí, anteponiendo el paterno antes del materno, aunque las nuevas leyes posibilitan cambiar el

orden. El derecho al nombre no es cuestión baladí cuando se piensa que en las sociedades punteras en cuestiones de igualdad, como la holandesa, para una mujer es una auténtica odisea burocrática recuperar su propio apellido tras un divorcio.

También ha sido relativamente sencillo feminizar las profesiones en español, sobre todo si se compara con el inglés. Con excepciones, añadir una simple "a" al vocablo ha sido más fácil que buscar una palabra de consenso a 'policeman', 'businessman' o 'postman', que han representado un serio problema cuando las sociedades anglohablantes se han propuesto feminizar cargos y profesiones.

El diferente uso de los pronombres posesivos ('her/his') y su referente femenino/masculino representa un problema en inglés, donde el masculino actúa como genérico, hecho que es más fácil de evitar en castellano gracias a su enorme riqueza.

El tuteo, cada día más extendido tanto en el ámbito político como en los medios de comunicación o las organizaciones, hace más directas las relaciones y facilita la inclusión de expresiones que sustituyen palabras discriminatorias. Por ejemplo, "únete al equipo" es una forma más abierta y positiva de reclutar personal que "seleccionamos vendedores". Sin embargo, en otras lenguas como la francesa, resulta muy difícil sortear los tratamientos con tanta holgura.

1.5 El trato igualitario entre mujeres y hombres es un principio jurídico democrático

El lenguaje no sexista se fundamenta en la legislación internacional y nacional sobre la igualdad entre mujeres y hombres, preocupación que surgió con fuerza en los años 80 del siglo pasado. Desde la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1983, la legislación española toma en consideración la igualdad entre mujeres y hombres.

En el caso de la normativa del Estado español sobre el uso del lenguaje no sexista destacan:

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón del sexo, mientras que la Ley Orgánica 3/ 2007,

de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres pretende facilitar las condiciones adecuadas para acabar con la desigualdad, combatiendo todas las manifestaciones de discriminación.

La Ley de Igualdad observa situaciones concretas relacionadas con el uso del lenguaje. El artículo 14 en su apartado 11 establece las bases de un lenguaje inclusivo: "La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de relaciones sociales, culturales y artísticas". Aunque la mencionada ley solo se refiere a las administraciones públicas, supone un ejemplo a seguir por entidades privadas y organizaciones que deseen favorecer la igualdad.

En su artículo 37, la Ley de Igualdad define que los medios de comunicación públicos deben utilizar el lenguaje de forma no sexista y, en el artículo 28, referente a la Sociedad de la Información, se recoge que en todos los proyectos de tecnología de la información y de la comunicación sufragados con dinero público, los contenidos y el lenguaje no serán sexistas.

Los artículos 37-41 regulan el tratamiento igualitario de las mujeres y hombres en los medios de comunicación y en la publicidad, velando por la utilización no sexista del lenguaje.

Asimismo, la exposición de publicidad sexista es ilícita según el artículo 3 de la Ley General de Publicidad (Ley 34/1988, de 11 de noviembre), porque atenta contra la dignidad de las personas, vulnera los valores y derechos reconocidos en la Constitución (artículos 18 y 20, apartado 4) y, en la práctica, reduce a las mujeres a meros objetos, las convierte en reclamos sexuales y genera violencia contra ellas.

Por su parte, la Ley Orgánica de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición de quienes los obtengan (BOE de 28 de marzo de 1995). Lo mismo ocurre con el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. Hace referencia a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado, Máster y Doctorado impartidas por las universidades españolas, conducentes a la obtención del título oficial de Graduado o Graduada, Máster Universitario o Doctor o Doctora (BOE de 30 de octubre de 2007).

En el caso de los documentos administrativos, y en el ámbito regional, se establece la Orden 24 de noviembre de 1992 (BOJA, 5 de diciembre de 1992), sobre la eliminación del lenguaje sexista en los textos y documentos administrativos. En lo que se refiere a la comunicación, se puede acudir a la Orden 19 de febrero de 1993 (BOJA, 6 de marzo de 1993), para el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en la información y divulgación.

1.6 La Real Academia Española y las directrices administrativas

El lenguaje no sexista es una cuestión que ha causado y causa gran polémica y discusión. Quienes se manifiestan en contra alegan que lleva a una serie de complicaciones que no solo rompen con las reglas gramaticales, sino que no contribuyen a la economía del lenguaje al acudir a duplicidades para tomar ambos sexos y al uso de arrobas y otros recursos que consideran inapropiados. Sin embargo, el lenguaje inclusivo va más allá. Se fundamenta en el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, la Real Academia Española (RAE), quien tiene el cometido de "establecer los criterios de propiedad y corrección de la lengua", niega la importancia del lenguaje no sexista y, para justificar su posición, acude a sus Estatutos, afirmando que su función "es evitar que los cambios que experimente la lengua española en su constante adaptación a las necesidades de sus hablantes quiebre la unidad que mantiene en todo el ámbito hispánico".

La RAE establece como norma general que el masculino, singular y plural, es neutro, de manera que se utiliza para designar a los dos sexos. Es el denominado masculino genérico. Ello da lugar a una imagen mental del mundo únicamente poblado por hombres: "los ciudadanos", "los políticos", "los médicos", "los trabajadores", "todos los becarios"... Lo mismo pasa con la palabra "hombre" que, según la misma Academia, sirve para referirse tanto a hombres como a mujeres. Así se pueden encontrar expresiones, citas y dichos de uso frecuente que imposibilitan que las mujeres se vean reconocidas, como "el hombre es el único animal racional", "la evolución del Hombre" o "el hombre propone y Dios dispone". Quienes defienden la implantación de un lenguaje no sexista afirman que el uso académicamente correcto presenta algunos aspectos que chocan con los esfuerzos por erradicar el sexismo y fomentar la igualdad, ya que el resultado es la invisibilización de las mujeres en una sociedad en la que son la mitad de la población. Razón por la cual, en los últimos años se han acentuado las discrepancias entre la institución garante de la lengua española y las personas defensoras de un lenguaje no sexista.

Lo mismo pasa con algunas definiciones del Diccionario de la Real Academia Española (DRAE). “Hembra” es sinónimo de mujer pero “macho” no lo es de hombre. Una “arpía”, en su segunda acepción, es una mujer perversa y un “ciudadano” o una “ciudadana”, según la cuarta acepción del DRAE, es un hombre bueno. Asimismo, existen significados diferentes según el género femenino o masculino: no es lo mismo un “aventurero” que una “aventurera”, un “perro” que una “perra”, un “zorro” que una ”zorra”, etc. El femenino alude a la prostitución. De hecho, el DRAE tiene más de ochenta definiciones y sinónimos de “prostituta”, tales como “pelota”, “maleta”, “gamberra”, “mujer del arte”, “mujer del partido”, “mujer de punto”, “mujer perdida”, “mujer mundana” o “mujer pública”. Se puede ver con más detalle en este recuadro:

No, no es lo mismo	que
zorro: (S) coloq. Hombre muy taimado y astuto	zorra: (4) prostituta
hombre público: (1) El que tiene presencia e influjo en la vida social	mujer pública: (1) prostituta
golfo: (2) m. y f. Pillo, sinvergüenza, holgazán	golfa: (3) prostituta
sargento: (1) como Mil. Suboficial de graduación inmediatamente superior al cabo e inferior al sargento primero	sargenta: (2) f. Mujer corpulenta, hombruna y de dura condición

** Entre paréntesis, número de la acepción de la entrada en el diccionario de la RAE.*

En cuanto a las profesiones, la progresiva incorporación de las mujeres a todos los sectores y niveles del trabajo remunerado ha obligado a actualizar la lista de cargos para adecuarlos a su correcto tratamiento cuando son ocupados por mujeres. Tampoco este campo semántico se ha visto exento de polémica, pero es precisamente aquí donde se libra una de las batallas más decisivas del lenguaje no sexista. No solo porque representa de forma expresa un reconocimiento oficial y público de los logros de quienes han accedido a esas profesiones, sino también por el impacto positivo que supone para las legítimas aspiraciones de otras mujeres, contribuyendo a crear referentes en todas las áreas del conocimiento y de la vida.

2. Cómo detectar y evitar el sexismo lingüístico

El lenguaje refleja la realidad, el sistema de normas y valores que se aplican en el entorno. Así, por ejemplo, un estudio de las investigadoras Aylin Caliskan y Joanna Bryson de la Universidad de Princenton publicado en el año 2017 por la revista *Sciencie* [2], confirmó que las máquinas no solo incorporan palabras o expresiones machistas de modo automático, sino que además agregan los estereotipos que la sociedad comparte. De ese modo, descubrieron que las inteligencias artificiales asocian los nombres femeninos o palabras como "niña" o "mujer" a tareas domésticas o de cuidados en mayor medida que con los nombres masculinos o los vocablos "hombre" o "niño".

Hay escuelas de pensamiento que determinan que las fronteras y barreras del lenguaje forman los límites del mundo, a partir de la máxima de Wittgenstein: "Los límites de mi mundo son los límites de mi lenguaje". La programación neurolingüística (PNL) defiende que el uso del lenguaje llega incluso a definir el comportamiento individual y colectivo.

No cabe duda de que las expresiones y términos utilizados en la organización o en los círculos sociales no solo influyen en el comportamiento ante ciertas personas, sino que son el fiel reflejo del respeto que se siente por ellas. Así, decir a una secretaria de departamento "oye, niña, ¿me puedes traer dos cafés, que tengo visita?" no es un modo adecuado y respetuoso de dirigirse a nadie, ya que deja visible el pensamiento machista de quien pronuncia la frase.

2.1 Una mirada al uso sexista del lenguaje y sus principales manifestaciones

Como se explica en el capítulo anterior, la utilización del masculino para referirse a los dos géneros, el llamado **masculino genérico**, es ambiguo ya que puede provocar confusiones en la interpretación del mensaje porque el género masculino en plural puede definir solamente al sexo masculino o a ambos sexos ("los políticos", "los ciudadanos", "los usuarios"), mientras que el plural femenino solo define a las mujeres ("las amigas", "las periodistas", "las jóvenes"). Esto puede dar lugar a la discriminación y la ocultación de las mujeres, al no conseguir representarlas en ese masculino supuestamente neutro y genérico.

[2] El original: http://science.sciencemag.org/content/356/6334/183 en español: https://www.eldiario.es/tecnologia/Inteligencia_Artificial-sexismo-racismo_0_632387552.html

En muchas ocasiones la naturalización del sexismo hace que sea imposible percatarse de esta discriminación, de tal modo que, hasta que no se presta atención expresamente, no se ve el sesgo que suponen ciertas frases que se dicen o escuchan en el día a día. Estos son solo algunos ejemplos:

- "Todos debemos esforzarnos en alcanzar los objetivos"
- "El que desee llegar en transporte público debe avisar con antelación"
- "La escuela se ha construido gracias a la generosidad de los donantes"
- "El descuento se aplicará a los diez primeros empleados que envíen su solicitud"
- "A todos los interesados en el puesto vacante se les recomienda asistir a la reunión"
- "La reunión es solo para directivos"

Al leer estas frases desde el punto de vista de una mujer, queda un amplio espacio para la duda: ¿También yo debo esforzarme? ¿Debo llegar en mi coche? ¿Sirvió para algo mi donativo? ¿Me harán descuento a mí también? ¿Solo los hombres optarán al puesto vacante? ¿Las directivas quedamos fuera? Estos ejemplos visibilizan el androcentrismo lingüístico que se manifiesta en el plano léxico, es decir, a través del uso del masculino como genérico, apto tanto para nombrar a mujeres como a hombres. También se expresa en el plano sintáctico, esto es, cuando el orden de la frase se construye tomando como sujeto principal al varón. Lo mismo ocurre cuando preferimos emplear "quien/quienes" en vez de la construcción determinante + relativo ("el/los que"): ambas expresan lo mismo pero la primera, desde el punto de vista del lenguaje no sexista, es la única que incluye a los dos sexos.

Otros usos sexistas del lenguaje más allá del masculino genérico son:

a) Uso arbitrario del orden de aparición

A pesar de que no existe ninguna razón gramatical que lo justifique, se suele anteponer el masculino al femenino, dando prioridad a los hombres sobre las mujeres. En español, la expresión histórica no sexista por excelencia nació de

una rima: “Tanto monta, monta tanto, Isabel como Fernando”. La mutua equidad de rango que los Reyes Católicos se concedían empezaba por romper el binomio que, en nuestra lengua, nombra a los hombres antes que a las mujeres. Recuperando esta historia, se recomienda introducir fórmulas de este tipo que rompan la brecha hacia la mentalidad sexista. Por ejemplo, “Doña Letizia y Don Felipe”, “chicas y chicos”, “Eva y Adán”...

b) Asimetría en los tratamientos

Se habla de “señor” y “señorita”, “hombre” y “chica”... Por ejemplo, en la sección de deporte de las noticias se encuentran titulares como “nuestras chicas de baloncesto”, infantilización que no se usa cuando los protagonistas son varones. La forma en la que se utiliza el lenguaje revela mucho sobre la mentalidad de la persona. Por ello, al hablar en nombre de una organización hay que tener cuidado con no usar un lenguaje sexista. Los tratamientos reservados a las mujeres forman parte, más que del uso correcto del lenguaje, de las convenciones sociales. En este terreno, la discriminación se multiplica por dos. Así, la manida expresión “señora” o “señorita” expresa el estado civil de las mujeres, hecho que no se usa con los hombres y que, por ende, es sexista ya que, además, no existe una fórmula similar extendida para dirigirse a los hombres según su estado civil. Lo correcto es dirigirse a las mujeres como “señoras”, haciendo un tratamiento igualitario entre unas y otros. El tratamiento dado a los dos sexos debe ser simétrico.

c) Denominación sexuada

Otro uso que implica falta de simetría tiene que ver con la forma de mencionar a los varones, a quienes se identifica usualmente por su cargo, oficio o profesión, y a las mujeres, quienes, comúnmente, son identificadas antes por su sexo o por su relación y dependencia de un varón que por sus méritos o identidad propia. Este uso no es habitual encontrarlo en modo inverso. Por ejemplo, “al acto han acudido el presidente y su esposa”. Además, es una expresión heterocéntrica porque no tiene en cuenta otras orientaciones sexuales.

d) Duales aparentes

Palabras que, a pesar de tener la misma raíz, tienen un significado muy diferente en femenino y en masculino: “bruja/brujo”, “fulana/fulano”, “asistenta/asistente”, “buscón/buscona”… Casi siempre resultan peyorativos para las mujeres y, por tanto, deben evitarse.

e) Vacíos léxicos

Vocablos que no tienen equivalente femenino si son positivas ("caballerosidad") y no tienen equivalente masculino si son negativas ("marisabidilla", "arpía", "víbora").

f) Uso innecesario de la palabra "mujer"

Por ejemplo, "mujeres emprendedoras". Es redundante el vocablo "mujeres", ya que en la palabra "emprendedoras" ya se entiende que se refiere a las mujeres. Otro ejemplo: "el 51,78% de los médicos son mujeres" en lugar de "el 51,78% son médicas". Tampoco debe utilizarse la palabra "mujer" como sinónimo de "esposa", ya que "hombre" no significa "esposo" o "marido". Asimismo, dicha expresión presenta a las mujeres en situación de pertenencia y dependencia a los hombres. Por tanto, es un tratamiento que debe evitarse.

g) Empleo de la palabra "hombre" como sinónimo de Humanidad

El término "hombre" funciona unas veces como genérico con el sentido de "persona" o "Humanidad". Por ejemplo, "el hombre es el único animal racional". Otras, lo hace como específico de "varón". Este doble uso, además de provocar frecuentes ambigüedades, oculta a las mujeres. Por ello, es recomendable utilizar la palabra "hombre" solo cuando se quiera referir al sexo masculino. Para englobar a los dos sexos es preferible emplear términos como "personas".

h) Definición de cualidades diferentes para mujeres y hombres

Es frecuente que a las mujeres se las relacione con su estética o relaciones personales por encima de sus logros, algo que es sexista. Así, en la prensa deportiva se encuentran titulares del tipo: "Y hasta se ha echado novio", "Las atletas olímpicamente atractivas", "Mucho tenis, bonitas piernas y pocos novios" o "Los cincuenta mejores culos del deporte"… ¿Se encuentran de igual modo en la prensa titulares que quiten mérito a cualquier deportista masculino de élite por el hecho de tener pareja, ser guapo o atractivo? La respuesta es que no. Sobre este hecho, en 2016 un estudio de Cambridge University Press [3] analizó las palabras más usadas en los medios para referirse a mujeres y hombres. Encontró que la presencia de las mujeres en los medios de comunicación es tres veces menor que los hombres. Generalmente, suelen aparecer por su físico o su estado civil.

[3] El original: http://www.cambridge.org/about-us/news/aest/; en español: https://www.fundeu.es/noticia/160-millones-de-palabras-que-prueban-el-trato-machista-y-denigrante-a-las-mujeres-en-los-juegos-olimpicos/

Así, las palabras más usadas para hablar de las mujeres son “mayor”, “edad”, “embarazada”, “casada” y “soltera”. Además, se refieren a las deportistas como a “chicas” y, a la hora de comentar la jugada, las atletas “compiten”, “luchan” y “participan”. En el caso de los hombres, las palabras más usadas son “rápido”, “fuerte” y “grande”. Se alude a ellos como “hombres” y, para hablar de su rendimiento, usan los términos “ganar” y “dominar”. En noticias referentes a científicas, coleccionistas de arte, deportistas, lideresas políticas y otras profesionales, incluso los medios más rigurosos facilitan a veces datos innecesarios –edad, indumentaria, corte de pelo–, no relacionados con su actividad, mientras estos aspectos son menos habituales en los textos referentes a varones: “La Reina de Podemos que conquistó a Pablo Iglesias”, “Fernando Alonso pasea a su nueva novia”, “Uma Thurman, pillada sin maquillaje”, “La reina Letizia luce tipo”, “Las peores vestidas en la gala de los Goya”, “El primer ‘look’ de Meghan Markle después de la boda real”…

i) Considerar a las mujeres como un colectivo

Las mujeres conforman la mitad de la población mundial. Un grupo mayoritario jamás puede ser un colectivo. Considerar a las mujeres como un colectivo conlleva a su minusvaloración.

j) Negatividad a feminizar las profesiones o emplear el masculino para los puestos de más prestigio y el femenino para los que están jerárquicamente por debajo

Por ejemplo, “la ingeniero” o “el médico” y “la enfermera”. No obstante, no hay ninguna razón lingüística que lo impida, puesto que continuamente se inventan palabras para nombrar nuevas realidades.

k) Utilización del género femenino para descalificar y hacer alusiones peyorativas

Aún se pronuncian, de forma consciente, frases de fuerte carga sexista: “lloras como una niña”, “mujer tenías que ser”, “los hombres son más nobles y las mujeres más competitivas”, “esto es un coñazo”…

I) Los chistes y las historias sexistas

La costumbre de contar chistes alusivos a la falta de inteligencia de las mujeres o a la incapacidad de estas para realizar tareas relevantes está extendida. En principio, puede parecer que se trata de historias "inocentes" destinadas a divertir a costa de la diferencia. Pero, ¿son realmente inocuos los chistes sexistas? La Universidad de Western Carolina (EEUU) hizo públicos en 2007 los resultados de una investigación científica cuyo objetivo era evaluar el impacto de este tipo de bromas [4]. El profesor de Psicología Thomas E. Ford, director del estudio *Más que solo un chiste: la función liberadora de prejuicios del humor sexista*, es muy claro en sus conclusiones: "El humor sexista no es diversión inocente. Puede afectar a las percepciones de los varones de su ambiente inmediato y les permite sentirse cómodos en su conducta de expresiones sexistas sin el temor a ser desaprobados".

Los experimentos realizados demostraron que, tras ser expuestos a chistes y situaciones jocosas en las que la mujer era objeto de discriminación, los hombres tendían a perjudicar a las mujeres en un juego de simulación de toma de decisiones. "Sostenemos que el humor sexista actúa como una excusa para los prejuicios", aclara el profesor Ford, y recuerda que ese tipo de entretenimiento, lejos de ser "solo un chiste" puede convertirse en una fuerza capaz de legitimar los prejuicios sociales. Ejemplos de chistes, expresiones y refrenes machistas hay a montones: "La mujer y la mentira nacieron el mismo día", "La palabra de una mujer no vale un alfiler", "¿Cómo ayudar a una mujer a limpiar la casa? Levantando lo pies cuando pasa la fregona", "¿Cómo darle a la mujer más trabajo? Ampliando la cocina"…

El lenguaje no solo explica o interpreta; también crea. Según indican los estudios de la psicolingüística, las personas piensan en palabras que convierten en imágenes. Por ejemplo, si alguien dice "pera" se imagina dicha fruta. Por tanto, si el lenguaje es masculino o machista, el imaginario también lo será, lo que conlleva a una doble invisibilización y discriminación de las mujeres: en el lenguaje y en el pensamiento. De ahí que se diga que lo que no se nombra no existe. Si se usa un lenguaje que toma como representación lo masculino sin cuestionar que la otra parte de la especie humana, las mujeres, quedan excluidas, se contribuye a la subordinación de estas. La solución pasa por un lenguaje más inclusivo y no sexista. La lengua española, al ser rica, aporta múltiples recursos para nombrar a mujeres y a hombres.

[4] https://www.researchgate.net/publication/270554526_The_role_of_identification_with_women_as_a_determinant_of_amusement_with_sexist_humor
http://www.newswise.com/articles/view/535074/#imagetop

2.2 Alternativas para un uso no sexista de la lengua

El lenguaje no sexista es la solución. Se refiere al uso igualitario del lenguaje que fomenta una imagen equitativa y no estereotipada de la realidad y de las personas a las que se refiere. Además, al ser el lenguaje una herramienta que no solo define la realidad sino que también la construye, utilizar un lenguaje inclusivo contribuye a una sociedad más equitativa. Evita, por tanto, incurrir en el sexismo lingüístico y social. El uso de este lenguaje no sexista requiere conocer las alternativas que tiene el idioma para nombrar por igual a todas las personas sin discriminación. Algunas estrategias del uso no sexista del lenguaje son:

a) Usar sustantivos genéricos y colectivos

Muchas palabras son realmente genéricas, ya que incluyen a mujeres y hombres. En nuestra lengua existe un amplio número de sustantivos que, con independencia de que tengan género gramatical masculino (“personaje”, “colectivo”, “grupo”, “pueblo”, “equipo”) o femenino (“persona”, “pareja”, “criatura”, “gente”, “colectividad”, “asamblea”, “asociación”), hacen referencia tanto a unas como a otros. Pueden ser genéricos singulares, como “criatura” o “persona”, o incluir a un número indeterminado de personas, como “la población”, “la ciudadanía”, “la juventud”, “la niñez”, “la infancia”, “el vecindario”… Se trata de las palabras neutras como “todo el equipo”, “todo el mundo” o “todo el grupo”, y colectivas, como “alumnado”, “profesorado”, “empresariado”, “la clase política”, “el personal médico”, “el electorado”, etc., que incluyen de forma real a mujeres y hombres. Así, se puede decir “la Humanidad ha evolucionado mucho a lo largo de la historia” en lugar de “el ser humano ha evolucionado mucho a lo largo de la historia”.

Expresión común	Expresión no sexista
Los trabajadores	La plantilla, el equipo, el personal
Los chicos	El grupo de jóvenes
Los niños	La infancia
Los ciudadanos	La ciudadanía
Profesores	El profesorado
Padres	Familia
Funcionarios	Funcionariado
Alumnos	Alumnado
Militares	Ejército
Vecinos	Vecindad, vecindario

b) Uso de perífrasis y expresiones compuestas

Con varias palabras podemos reorientar el sentido sexista del genérico. En vez de decir “los interesados en la oferta de trabajo”, se puede acudir a la frase “las personas interesadas en la oferta de trabajo”. Otro ejemplo: en lugar de “profesores y alumnos se fueron de excursión” es posible emplear “la comunidad escolar se fue de excursión”.

Expresión común	Expresión no sexista
Los políticos	La clase política La representación política
Los gallegos	La población gallega El pueblo gallego La gente de Galicia
Los profesores	El profesorado El cuerpo docente El personal docente El equipo docente
Los sirvientes	El servicio doméstico
Los ancianos	Las personas mayores
Los interesados	Las personas interesadas
Los profesores y alumnos	La comunidad escolar

c) Utilización de cargos e instituciones para representar a las personas

Existe la posibilidad de acudir a las palabras abstractas que hacen referencia a las funciones o profesiones que pueden estar protagonizadas tanto por mujeres como por hombres: “la redacción” en vez de “los redactores”, “la dirección” por “los directores”, “la legislación” en lugar de “el legislador”… ¿Por qué es importante estructurar las frases de este modo? Se entiende con este ejemplo:

> “Los directores del proyecto presentarán las instrucciones generales mientras que los asesores facilitarán sus informes a la secretaria del departamento y el becario elaborará un resumen para los contables”.

Tal como está formulada esta frase se desprende que los directores, asesores y contables son varones, que el becario también lo es y que la única mujer involucrada en el proyecto es la secretaria. Para no excluir a las integrantes femeninas de los diferentes equipos, la propuesta no sexista puede recurrir, en buena parte de los casos, a nombrar a las personas según sus cargos o las entidades a las que pertenecen:

"La dirección del proyecto presentará las instrucciones generales, mientras que el equipo asesor facilitará sus informes a la secretaría del departamento y el becario elaborará un resumen para el departamento de contabilidad".

Por lo tanto, cuando la frase y el contexto lo permitan, se pueden sustituir los genéricos masculinos por alusiones a cargos, instituciones o profesiones siguiendo estos ejemplos:

Expresión común	Expresión no sexista
Los tutores	La tutoría
Los jueces	La judicatura
Los ministros	El Ejecutivo
Los abogados	La abogacía
Los subdirectores	La subdirección
Los inspectores	La inspección
Las enfermeras	La enfermería
Los críticos	La crítica
Los jefes	La jefatura
El presidente	La presidencia
Los administrativos	La administración

d) Desdoblamiento

Siempre es mejor optar por algunas de las estrategias anteriores, pero si no existe otra opción o si no se hace un uso excesivo, se puede recurrir a los desdoblamientos, es decir, nombrar expresamente y de forma individual a cada sexo: "las niñas y los niños", "las trabajadoras y los trabajadores"… Quienes huyen del lenguaje no sexista interpretan que su uso no es adecuado porque

duplica el mensaje. Sin embargo, duplicar consiste en hacer una copia idéntica, hecho que no ocurre al nombrar en masculino y femenino cuando se representa a grupos mixtos. Por ejemplo, “las niñas y los niños”, “la madre y el padre”, “las mujeres y los hombres”... Esta alternativa constituye una buena solución para textos breves. Si se opta por esta fórmula, la concordancia deberá aplicarse tanto a los sustantivos como al resto de elementos oracionales, como por ejemplo los adjetivos, que no es necesario que también tengan una forma doble. Basta con que concuerde el sustantivo más próximo. Por ejemplo, en vez de decir “los candidatos y las candidatas elegidos y elegidas” es mejor optar por “las candidatas y los candidatos elegidos”.

La concordancia es la correspondencia formal que guardan entre sí las palabras. De acuerdo con las reglas generales de la concordancia, los adjetivos y artículos tienen obligatoriamente que acomodarse al género y al número del sustantivo al que acompañan. Asimismo, el verbo debe concordar con el sustantivo sujeto en número y persona.

Expresión común	Expresión no sexista
Los candidatos	Las candidatas y los candidatos
Los estudiantes	Las y los estudiantes
Los clientes	Los clientes y las clientas Las y los clientes

e) Explicaciones y especificaciones expresas

Añadir una aclaración al genérico masculino para que incluya también a las mujeres es una solución que clarifica y evita malentendidos:

Expresión común	Expresión no sexista
Los jóvenes podrán solicitar plaza	Los jóvenes, tanto chicas como chicos, podrán solicitar plaza
Animamos a los congresistas a participar en el torneo de golf	Animamos a los congresistas, tanto a mujeres como a hombres, a participar en el torneo de golf

f) Omisión de pronombres y determinantes

Una de las ventajas del idioma español es que, en muchos casos, pueden eliminarse los artículos, pronombres o personas del verbo sin que las frases pierdan su sentido. Para ello, se puede hacer aparecer el sustantivo sin el artículo. Algunos ejemplos pueden ser: "los profesionales de la hostelería" por "profesionales de la hostelería"; "el curso está dirigido a los estudiantes" por "el curso está dirigido a estudiantes", o "los representantes de la organización" por "representantes de la organización". Cuando es posible omitir el artículo, se consigue englobar sin problemas tanto a las mujeres como a los hombres. Otra forma de evitar el abuso del masculino consiste en emplear, junto a sustantivos de una sola terminación, determinantes sin marca de género como, por ejemplo, "cada".

Expresión común	Expresión no sexista
A partir del 1 de mayo, podrán presentar su declaración los contribuyentes de…	A partir del 1 de mayo, podrán presentar su declaración contribuyentes de…
Nosotros no nos hemos opuesto…	No nos hemos opuesto…
Al encuentro acuden los representantes provinciales	Al encuentro acuden representantes provinciales
Los estudiantes deberán hacer su matricula	Cada estudiante deberá hacer su matricula
Se hace saber a todos los periodistas	Se hace saber a cada periodista

g) Determinantes y pronombres sin género

Lo mismo ocurre cuando se prefiere emplear “quien/quienes” en vez de la construcción determinante + relativo (“el/los que”). Ambas expresan lo mismo pero la primera, desde el punto de vista del lenguaje no sexista, es la única que incluye a ambos sexos. Por ejemplo, la frase “quien sepa leer entre líneas lo entenderá”, es mucho más inclusiva que “el que sepa leer entre líneas lo entenderá”. Por tanto, el uso del artículo y el pronombre masculino puede sustituirse por un pronombre no marcado por el género. En el idioma español, el pronombre relativo a “quienes/quien” se refiere únicamente a personas, pero no indica género masculino o femenino:

Expresión común	Expresión no sexista
A la reunión deberán asistir todos los miembros del comité	A la reunión deberá asistir cada miembro del comité
Que levante la mano el que esté a favor de la propuesta	Que levante la mano quien esté a favor de la propuesta
Los que prefieran votar por correo	Quienes prefieran votar por correo
Los que estén comprometidos de antemano	Quienes tengan un compromiso anterior

h) Conjugación impersonal

Las construcciones impersonales (por ejemplo, con “se”) pueden prestar buenos servicios al lenguaje no sexista.

Expresión común	Expresión no sexista
Durante los próximos días el director decidirá qué medidas tomar	Durante los próximos días se decidirá qué medidas tomar
Todos los empleados utilizarán gorros para acceder a la cocina	Para acceder a la cocina es imprescindible utilizar gorro
Durante 10 días los compradores tienen la opción de devolver...	Durante 10 días se tiene la opción a la devolución...

i) Recursos gráficos: barras, arrobas y guiones

Estos signos ofrecen soluciones sobre todo a textos abreviados, mensajes cortos y formularios. El éxito de su uso radica en su sencillez y ahorro de espacio. Sin embargo, su uso abusivo en otro tipo de documentos puede dificultar la lectura.

Las barras son formales y aplicables en casi cualquier caso; la arroba –que no es un símbolo propiamente lingüístico pero que se ha popularizado gracias a su uso en la Red– es más adecuada para contextos informales, publicidad e Internet, mientras que el guion está menos extendido e interrumpe de forma gráfica la lectura.

Expresión común	Expresión no sexista
El consumidor	El consumidor/a o consumidor@
El cliente	El/la clienta o la/el cliente o client@
Los estudiantes	Los/las estudiantes o las/los estudiantes
Los niños	Las/los niños o los/las niñas o niñ@s

j) Lenguaje directo

El lenguaje publicitario, el marketing y los medios de comunicación son conscientes de que la línea recta es el camino más corto y eficaz entre quien emite y quien recibe un mensaje. En determinados contextos, “tú” y “usted”, entre otras formas de dirigirse a la persona como si fuera única, son opciones eficaces y no sexistas:

Expresión común	Expresión no sexista
Los clientes que decidan comprar en mayo tendrán descuentos adicionales	Si decides comprar en mayo, tendrás descuentos adicionales
Necesitamos empleados en el departamento de Sistemas	El departamento de Sistemas te necesita ¿Quieres trabajar en Sistemas?
Precisamos voluntarios para organizar la fiesta de Navidad	Ayúdanos a organizar la fiesta de Navidad
¿Qué opinan nuestros oyentes?	¿Y usted qué opina?
¿Quieres formar parte de nuestra comunidad de usuarios?	Únete a nuestra comunidad

k) Formas no personales del verbo

Expresión común	Expresión no sexista
Es imprescindible que los trabajadores cuiden su espalda	Es imprescindible cuidar la espalda
Los que paguen con antelación obtendrán un descuento del 8%	Pagando con antelación se obtiene un descuento del 8%

l) Pronombres + relativos

"El que"; "los que"; "aquellos que"; "otros que"… Para evitar frases formadas con masculino como relativo, podemos emplear los pronombres "quien", "quienes" o "cualquiera":

Expresión común	Expresión no sexista
El que quiera formar parte del proyecto	Quien quiera formar parte del proyecto
Los que quieran formar parte del proyecto	Quienes quieran formar parte del proyecto
Aquellos que quieran formar parte del proyecto	Cualquiera que quiera formar parte del proyecto
Algunos que no constaban en el censo elevaron una queja	Quienes no constaban en el censo elevaron una queja
Unos que no habían recibido la propuesta pidieron la copia a otros que sí la tenían	Quienes no habían recibido la propuesta pidieron la copia a quienes sí la tenían

2.3 Otras estrategias no sexistas

a) Huir del tratamiento sexista

Las expresiones sexistas y el uso de un lenguaje estereotipado son una forma de menospreciar a las mujeres. Por ello, se recomienda:

- Evitar calificativos que perpetúan roles de género y usos sexistas de la lengua. No solo al nombrar cada palabra, también al contar una historia. Por ejemplo, ¿qué verbos se están utilizando para hablar de hombres y de mujeres? ¿Qué palabras se usan para expresar lo que hacen unos y otras?

- Sortear la asimetría de los tratamientos e introducir fórmulas que rompan la brecha hacia la mentalidad sexista. Por ejemplo: “Carmen Calvo y Pablo Casado”, “Muguruza y Nadal”, “Doña Elena y Don Pablo”... La forma correcta es tratar a mujeres y hombres del mismo modo, también en el modo en el que nos referimos a unas y a otras.

- No emplear el manido “señora y señorita”: Lo correcto es dirigirse a las mujeres como “señoras”, haciendo un tratamiento igualitario entre unas y otros. Del mismo modo, al encabezar una carta o un ‘email’ dirigido a la

clientela, empresas proveedoras, etc., se abren dos opciones, o enterarse exactamente del nombre de la persona a la que va destinada, o utilizar los dos sexos (“señor/a”, “estimada/o”, “señoras/es”…). En el caso de los formularios, se debe evitar que los textos aparezcan dirigidos a un único sexo. En la documentación escrita se tiene que prever que tanto una mujer como un hombre puedan rellenar la solicitud. Para ello, se puede recurrir a formas neutras para profesiones o títulos, a las dobles fórmulas… El objetivo es evitar que las mujeres se encuentren ausentes.

Expresión común	Expresión no sexista
Don, Señor	D./Dña., Sr./Sra. o Sra/Sr; Doña/D
El firmante	El/la firmante o la/el firmante Firmado:
Domiciliado en	Con domicilio en
Nacido en	Lugar de nacimiento
Vecino de	Residente en
Licenciado en, diplomado en	Con licenciatura en, con diplomatura en
Número de Afiliado a la Seguridad Social	Número de Afiliación a la Seguridad Social
Destinatario:	Para:

- Adquirir formas que respeten cualquier opción personal u orientación sexual. Por ejemplo, la expresión “a la celebración están invitados los técnicos acompañados de sus mujeres” no es la más adecuada, ya que cabe deducir que las técnicas no están invitadas ni los maridos de los técnicos. Una solución podría ser “a la celebración está invitado el personal técnico y quienes le acompañen” o “a la celebración se invita al personal técnico y sus cónyuges o parejas”.

- No acudir a desequilibrios de género referentes a las nacionalidades y profesiones. Un ejemplo: “los franceses son buenos conocedores del vino, pero las mujeres francesas…”. La frase es de por si machista pero, si se mira más allá, surge una pregunta: ¿Acaso no son mujeres las francesas? Especificar que se habla de mujeres es redundante y sexista. Además, por economía del lenguaje se aconseja escribir o decir directamente “francesas”.

b) Sustituir el “Todos/nosotros/algunos/unos” por otras expresiones

Aquellas frases que se construyen con los indefinidos cuantitativos “uno/s”, “todo/s” y “alguno/s” pueden resultar ambiguas con respecto al género. No obstante, existen algunos procedimientos para evitar la confusión:

- “Uno”, “unos”. En discursos, publicidad, artículos, manuales de uso, se suele recurrir al “uno” en su función impersonal, pero sigue siendo masculino y singular. Llevarlo a una expresión no sexista es fácil gracias a las pautas indicadas para evitar el genérico masculino o acudiendo a la palabra “persona”.

Expresión original	Recurso no sexista	Expresión no sexista
En ese momento, uno se da cuenta de que...	Lenguaje directo	En ese momento te das cuenta de que...
Cada uno es como es	Pronombre neutro	Cada cual es como es
	“persona”	Cada persona es como es
Uno no se plantea recurrir a un abogado hasta que...	Pronombre neutro	Nadie se plantea recurrir
Unos dijeron que sí, otros que no	“personas”	Algunas personas dijeron que sí y otras que no

- “Nosotros”, “vosotros” y “ellos”. Frecuentes en discursos, circulares y comunicados, las personas del verbo tienen en español una gran ventaja sobre otros idiomas: no requieren la presencia constante. Al obviar los plurales en su vertiente masculina solucionaremos algunas rémoras del lenguaje sexista sin cambiar el sentido exacto de la frase: “lo que queráis” en vez de “lo que vosotros queráis”, o “hemos estado trabajando” en lugar de “nosotros hemos estado trabajando”. Otra recomendación es cambiar el verbo de la tercera a la segunda persona del singular (“tú” o “usted”) o a la primera del plural sin mencionar el sujeto.

- “Todos”. Asimismo, en el caso de “todos” se puede sustituir por la expresión “todo el mundo” o “la totalidad”. Por ejemplo, “todos salen ganando” puede hacerse más inclusivo diciendo “todo el mundo sale ganando”. “Buenas noticias para todo el mundo” es más óptimo que “buenas noticias para todos”. Otro ejemplo puede ser “la totalidad de la Asamblea” en vez de “todos los asistentes de la Asamblea”.

c) Evitar el término “hombre” como sinónimo de persona o ser humano

Para no generar malentendidos, el uso de la palabra “hombre” debería utilizarse cuando se refiere al varón. Para otros usos, podemos recurrir a otros vocablos como “humanidad”, “ser humano”, “persona”, “gente” y, como última opción, al desdoblamiento. Para englobar a los dos sexos es preferible emplear términos genéricos, colectivos o los desdoblamientos “hombres y mujeres” o “mujeres y hombres”.

Expresión común	Expresión no sexista
El hombre comenzó a cultivar la tierra	La Humanidad comenzó a cultivar la tierra
	El ser humano comenzó a cultivar la tierra
Desde tiempos inmemoriales, el hombre se ha interesado	Desde tiempos inmemoriales, las mujeres y los hombres se han interesado

2.4 La riqueza de lenguaje para sortear problemas

Saber expresarse bien, especialmente por escrito, es una gran ventaja a la hora de eludir los obstáculos del lenguaje sexista sin que el texto pierda fluidez.

Retorcer demasiado el idioma puede derivar en una pérdida del mensaje. El lenguaje no sexista debe cumplir su función principal sin agredir ni minimizar a ninguno de los sexos. Con un buen estilo es más fácil de conseguir. A veces sortear una retahíla de palabras duplicadas es una cuestión de intentar revisar y dar una nueva vuelta al texto.

Frase sospechosa	Solución no sexista habitual	Solución no sexista más "diáfana"
Nuestros empleados están muy cualificados	Las y los empleados de nuestra organización están cualificados	La alta cualificación es uno de los signos de nuestro equipo Nuestro equipo posee una alta cualificación

La lengua es un elemento cambiante que se adapta a las nuevas realidades y, a su vez, el cambio del lenguaje crea nuevas realidades. Una lengua que no evoluciona termina por desaparecer. Por ello, la ciudadanía debe hacer un esfuerzo por adoptar un lenguaje no sexista que cambie el uso que hacemos de la lengua y, con ella, la sociedad. Tal y como apunta la lingüista Eulalia Lledó: "el lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización. Si se usa correctamente, también puede contribuir a la igualdad".

2.5 El lenguaje no sexista no es corrección política

Muchos organismos administrativos y legislativos, como la UNESCO, el Parlamento Europeo y el Parlamento Español, entre otros, han dictado resoluciones, recomendaciones, leyes, órdenes ministeriales, etc., en las que se recomienda la eliminación del lenguaje sexista. Así, en el *Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo,* del 13 de febrero de 2008, se dice que "la utilización de un lenguaje no sexista es más que un asunto de corrección

política. El lenguaje influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones. El Parlamento Europeo, como institución, apoya plenamente el principio de igualdad de género y el lenguaje que utiliza debe reflejar este hecho".

El lenguaje no sexista, por tanto, no es corrección política ya que esta significa ocultar recurriendo a eufemismos aquello que ofende (por ejemplo, "reducción de personal" en vez de decir "despido"), mientras que el lenguaje no sexista lo que pretende es visibilizar a las mujeres en el lenguaje. Su objetivo no es solo no nombrar palabras o expresiones que pueden ser discriminatorias, sino también sacar a la luz la presencia y logros de las mujeres.

3. El lenguaje no sexista en la documentación y comunicación de la organización

El lenguaje es un instrumento de comunicación. En este sentido, es un elemento básico en cualquier organización ya que está en la base de todas las relaciones, documentos y otras formas de información que se producen cada día. A través del lenguaje se difunden las ideas, planes y actuaciones. La búsqueda de un lenguaje que represente a mujeres y a hombres es una necesidad. En una organización se generan cada día miles de mensajes en los que es posible aplicar las pautas para un lenguaje no sexista. Los beneficios son claros: reconocen la contribución de ambos sexos en los éxitos conseguidos; animan a la participación de las y los trabajadores en los proyectos e iniciativas y, muy importante, determinan quiénes están sujetos a normas y protocolos. Junto al lenguaje no sexista expreso ha de cuidarse especialmente el lenguaje de las imágenes utilizadas en los documentos. Es fundamental que también estas no sean sexistas. Con todo ello, en el lenguaje de una organización deben darse unos objetivos claros:

- No utilizar el lenguaje solo y exclusivamente en masculino. Usar las distintas alternativas (uso de colectivos, abstractos, sujetos dobles, expresiones impersonales, etc.) de forma que la redacción no resulte monótona y se asegure el objetivo de una representación igualitaria de mujeres y hombres.

- Promover la utilización de un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia, la situación, el cargo y el papel de las mujeres y los hombres.

- Actualizar la terminología empleada en los textos de la organización para que se encuentre libre de sexismo.

- Evitar estereotipos de género en el lenguaje hablado, escrito y visual. De ese modo, se intentará que las ilustraciones y gráficos no estén protagonizados solo por hombres en los espacios de toma de decisiones y las mujeres en actividades de subordinación.

- Visibilizar los aportes de las mujeres equilibradamente, no como situaciones o casos excepcionales o esporádicos.

- Eliminar cualquier oración de contenido sexista y denunciar su presencia.

- Destacar por igual los logros de mujeres y hombres.

- Huir del uso de expresiones peyorativas hacia las mujeres o lo femenino.

- Aplicar unas normas y pautas sencillas en el uso del lenguaje no sexista.

3.1 Documentos administrativos

Los documentos administrativos pueden clasificarse en dos tipos, dependiendo de las personas destinatarias: documentos abiertos y documentos cerrados. Los abiertos son aquellos de los que no se conoce el nombre de la persona destinataria. En consecuencia, no es posible saber con antelación su sexo. Por su parte, los cerrados hacen alusión a los documentos en los que se conoce el nombre de la persona o personas a las que se dirige el mensaje.

a) Documentos abiertos

Al desconocer el sexo de la persona destinataria, es recomendable el uso de expresiones no marcadas por el género femenino ni masculino. El fin es evitar caer en el sexismo lingüístico. Son documentos abiertos los formularios, impresos genéricos, circulares, cartas abiertas y convocatorias de ofertas de trabajo, becas o concursos. Algunas recomendaciones que pueden facilitar la redacción de estos documentos con un lenguaje no sexista son:

- Para las cartas, correos electrónicos y circulares abiertas se recomienda la utilización del desdoblamiento y las palabras neutras.

- Por ejemplo: “Estimada señor/a”, “A la administración”, “A quien corresponda”. De ese modo, la organización cumplirá con el objetivo de que todas las personas se sientan representadas.

- Para los formularios es importante hacer referencia a los datos personales de una manera no marcada. A la hora de preparar un formulario es conveniente tener en cuenta que el vocabulario, además de ser sencillo y claro, debe recoger las dos posibilidades de género.

- Por ejemplo, en vez de poner “Sr./Sra”, “el interesado” o “el solicitante”, optar por “nombre y apellidos”, “la persona interesada” o “solicitante”. En lugar de escribir “nacido en”, se puede apostar por “lugar de nacimiento”. Teniendo en cuenta que los formularios están hechos para ser rellenados y no para leer en voz alta, se puede optar de modo fácil por las barras, aunque siempre que sea posible, tal y como se ha visibilizado en el ejemplo, se recurrirá a formas genéricas.

- Para los documentos abiertos, como solicitudes, ofertas de empleo y otros documentos de difusión, también es fundamental evitar la discriminación mediante el uso de pautas como el desdoblamiento o la aplicación de profesiones en femenino.

  En el caso concreto de las ofertas de trabajo, es importante no publicitar el puesto en masculino porque parece desestimar las candidaturas de las mujeres. Lo ideal es usar el desdoblamiento, las perífrasis o los vocablos neutros. Por ejemplo: “Se busca personal para el área de prensa”, “Oferta de voluntariado”, “Se convoca una plaza para personal de trabajo social” o “Empleo para psicólogas/os”. Las ofertas de empleo se redactarán en un lenguaje no sexista, para hacer explícito que la oferta se dirige indistintamente a mujeres y hombres. Una buena forma de hacerlo es referirse a las categorías laborales y descripción de puestos de trabajo utilizando una denominación que represente a ambos sexos. También se deben identificar de forma clara y precisa todas las tareas, responsabilidades y funciones relevantes a desempeñar, evitando sesgos de género en su definición.

b) Los documentos cerrados

En estos casos sí se conoce el sexo de la persona que interviene en el proceso administrativo, por lo que hay que utilizar en las referencias del texto el género gramatical correspondiente: masculino para hombres y femenino para mujeres.

Son documentos cerrados las cartas, las nóminas, las actas, los contratos, los convenios, etc. Estos documentos deben ser redactados de manera personalizada según el sexo de la persona a la que se dirigen.

c) A modo de conclusión

- Utilizar un lenguaje igualitario y no excluyente en los textos administrativos permite visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas. Por todo ello, es necesario modificar el enfoque androcéntrico de las expresiones, nombrando correctamente a mujeres y hombres. Es perfectamente compatible el uso de las normas gramaticales y estilísticas con el uso no sexista de la lengua. El uso innecesario o abusivo del masculino genérico es un obstáculo a la igualdad real entre mujeres y hombres porque oculta a las mujeres y produce ambigüedad, por lo

que ha de evitarse su utilización en textos y documentos. Para sustituir el masculino genérico se emplearán términos colectivos, abstractos o vocablos no marcados, perífrasis o metonimias. Cuando no produce ambigüedad, se puede omitir la referencia directa o bien utilizar infinitivos o pronombres.

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

- En los casos en los que el texto se refiera a quien posee la titularidad de una entidad, área o institución, el lenguaje se adecuará al masculino o al femenino en función de si se trata de un hombre o una mujer. Es importante recordar que la lengua castellana tiene marca de género, por lo que los cargos ocupados por mujeres deben recogerse en femenino. Los documentos administrativos deben dirigirse a la ciudadanía con fórmulas que nombren específicamente a las mujeres cuando se conoce su sexo. Cuando se desconoce quién será la persona destinataria, se usarán fórmulas que engloben a ambos sexos, evitando el uso del masculino genérico. El uso de dobletes mediante barras queda limitado a los formularios de carácter abierto y a determinados encabezamientos, no utilizándose en ningún caso en otro tipo de redactados. No es recomendable el uso de la @, que no es un signo lingüístico, sobre todo teniendo en cuenta la variedad de recursos que ofrece la lengua para evitar un uso no sexista del lenguaje. Tradicionalmente, el género masculino precede siempre al femenino cuando hay mención expresa de ambos sexos. Se propone por ello que el masculino no siempre se anteponga al femenino, de modo que este último también pueda aparecer en primer lugar, o que se alterne con el masculino.

3.2 La comunicación

La primera referencia normativa respecto a la comunicación inclusiva data de 1990, cuando el Consejo de Europa recomienda la eliminación del sexismo del lenguaje, incorporando toda una serie de iniciativas, especialmente en textos jurídicos, educativos y de la administración pública, y muy especialmente, en los medios de comunicación. Otra referencia más reciente se encuentra en la

Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en su artículo 14.

a) Comunicaciones internas

- Discursos: Hay que mencionar tanto a mujeres como a hombres. Por ejemplo, en vez de “buenos días a todos” se puede decir “buenos días a todas y a todos”, “buenos días” u “os damos la bienvenida”.

- En memorias e informes: es necesario nombrar a las mujeres y a los hombres en la medida en la que han sido protagonistas de esos datos que el informe presenta. Por ello, es importante presentar también los datos segregados por sexos, lo que dará un conocimiento más certero sobre la realidad de la organización.

- Intranet y otras informaciones corporativas: En la red ‘online’ interna, todos los textos, carteles, mensajes de bienvenida e indicaciones deben prever que quien consulta puede ser una mujer. Expresiones como “canal del empleado”, “escribe tu nombre de usuario”, “oferta para trabajadores” o “bienvenido”, pueden reconducirse hacia un trato no discriminatorio por medio de recursos como la arroba (@) o una buena redacción inclusiva.

- Los boletines y publicaciones internas, así como las revistas, deben cuidarse especialmente de presentar a su equipo de trabajo de forma proporcionada. La presencia indistinta de imágenes de trabajadores y trabajadoras ayuda a contribuir a la igualdad.

b) Comunicaciones externas

- En las páginas web, revistas de la organización y redes sociales también debe existir una representación equilibrada de mujeres y hombres, tanto en el lenguaje escrito como en las imágenes, huyendo de estereotipos que perjudican el camino a la igualdad. En los últimos años, la comunicación por Internet ha adquirido una dimensión primordial. El uso de Internet ha propiciado cambios y ajustes en las formas de leer, de comunicar y de relacionarnos, respecto a los medios tradicionales. Rompe el espacio y el tiempo y da lugar a una información rápida y constante. Además, permite llegar a un público más amplio. La importancia de Internet y la constante evolución de las nuevas tecnologías hace que la organización

no pueda perder de vista estar presente en el espacio 'online', pero no vale hacerlo de cualquier manera. Deben aplicarse fórmulas no sexistas en el lenguaje escrito (evitando el masculino genérico y la invisibilización de las mujeres), en las imágenes (priorizando la presentación paritaria y equilibrada de mujeres y hombres sin acudir a estereotipos), y facilitar el acceso a contenidos relacionados con la igualdad de género, creando también referentes de mujeres en todas las áreas.

- Presentaciones, envíos de material a los medios, entregas de premios, estrenos y otros acontecimientos relevantes para la imagen de la organización también son momentos idóneos para cuidar el uso de las expresiones igualitarias.

- Las notas de prensa son una oportunidad para mostrar que tanto mujeres como hombres aportan mucho en la organización. Se recomienda una especial atención al lenguaje, máxime cuando se tenga que aludir al organigrama de la organización pudiendo acudir a enunciados en abstracto, es decir, "la dirección", "la jefatura"…

- Marketing, publicidad y campañas: La publicidad utiliza un lenguaje propio lleno de seducción, promesas y deseos cumplidos. La persuasión requiere un lenguaje de expresiones y frases sencillas, claras y cortas y vela por la economía del espacio, porque cada palabra cuesta dinero. La publicidad usa a menudo genéricos masculinos con la excusa de la economía del lenguaje, que muchas veces ocultan a las mujeres. Sin embargo, más allá del sexismo lingüístico, el machismo en la publicidad también pasa por la elección de las imágenes, los planos utilizados, los enfoques, el modo de representar a las mujeres y la excesiva preocupación por mostrar solo un único modelo de mujer totalmente cosificado y estereotipado: la vampiresa, la mandona, la seductora y la maruja, entre otros. A los varones también se les representa bajo fuertes estereotipos: el hombre inútil y torpe en las tareas domésticas, el movido solo por el sexo, el objeto de deseo…

- En contra de todas estas prácticas publicitarias se encuentra la legislación sobre publicidad y los códigos de comportamiento de otros órganos, entre ellos el de Autocontrol, que vigilan de cerca la discriminación en la publicidad. El Código de Conducta Publicitaria de Autocontrol no hace referencia directa al lenguaje, pero sí a la discriminación: "La publicidad no sugerirá circunstancias de discriminación, ya sea por razón de raza,

nacionalidad, religión, sexo u orientación sexual, ni atentará contra la dignidad de la persona". En el mismo sentido, la Ley 34/1988 General de Publicidad, modificada por la Ley 1/2000 de Enjuiciamiento Civil, dice: "Es ilícita la publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente en lo que se refiere a la infancia, la juventud y la mujer". El ahorro de espacio no debería nunca ser excusa para el uso de un lenguaje igualitario, ni permitir la invisibilización o exclusión del sexo femenino. Por si acaso, se puede incluir una mención expresa en cada 'briefing' de una nueva campaña.

Otorgar a las mujeres a través del lenguaje el lugar y la importancia, tanto social como individual, que les corresponde, es un signo de progreso y una muestra de sensibilidad. Pero no hay que minimizar un hecho fundamental: también es una ventaja mercantil. Excluir uno de los sexos del mercado es un error comercial imperdonable y una ofensa directa a la mitad de la clientela potencial. Puede costar muy caro en la cifra de ventas. Las campañas que se atreven a cambiar los roles tradicionales suelen recibir aplausos. Las que insisten en presentar a las mujeres como objetos, lo que reciben son críticas que dañan la imagen de la empresa o la organización.

Una organización que se distinga por tener en cuenta a su clientela femenina (y, a la inversa, a la masculina cuando se trate de productos o servicios tradicionalmente dirigidos a las mujeres) cuenta con una clara ventaja frente a sus competidoras, porque muy pocas compañías se plantean seriamente el hecho de utilizar un lenguaje inclusivo. Por eso es fundamental cuidar las formas:

- Telemarketing: frecuentemente, las y los encuestadores insisten en hablar con el "cabeza de familia" (en definitiva, con un hombre) y prescinden de presentar su argumentario a una mujer.
- Productos sin sexo: ¿Por qué no va a necesitar una mujer un seguro de vida o un plan de pensiones? ¿De verdad no hay ningún hombre interesado en un robot de cocina? Estas preguntas alertan de cómo la publicidad se dirige a uno u otro sexo según el rol y el estereotipo construido.

- Notoriedad: lo infrecuente sigue siendo noticia. Las altas directivas captan atención adicional para sus compañías. Lo mismo ocurre con los hombres que se acogen a la reducción de jornada o desempeñan tareas

tradicionalmente reservadas a las mujeres. Abrir espacio para los deseos y aspiraciones de las personas, con independencia de su sexo, crea corrientes de simpatía social.

Además del propio lenguaje, es fundamental que la organización incorpore la perspectiva de género en toda la comunicación que lleve a cabo, revisando con asiduidad, si el trato que ofrece es sexista y, de ser así, cambiarlo.

Las preguntas que se deberían hacer serían:

- ¿Se ha usado el masculino como falso genérico?
- ¿No se ha visibilizado a las mujeres en las diferentes áreas de la vida?
- ¿Hay elementos sexistas en la redacción del texto y/o en las imágenes empleadas?
- ¿Se encuentran vacíos léxicos, duales aparentes y saltos semánticos?
- ¿Se presenta a los hombres como únicos protagonistas de la acción?
- ¿Se nombra a las mujeres como subcategoría?
- ¿Se acude solo a nombrar a las mujeres por sus condiciones físicas o por sus relaciones antes que por sus logros?
- ¿Se abusa de los desdoblamientos, barras y arrobas en vez de acudir de modo más asiduo a las palabras realmente genéricas?

Si la respuesta es afirmativa en todas o en algunas de las cuestiones, el texto debe ser modificado por otro más inclusivo que:

- Exprese valores, comportamientos y capacidades de las personas sin tener en cuenta la pertenencia a un sexo u otro, dando el mismo trato a mujeres y a hombres.
- Tenga en cuenta las diversidades.

- Nombre a las mujeres en los discursos y las informaciones basados en un uso no sexista.

- Utilice genéricos, abstractos, desdoblamientos, etc., en lugar del masculino.

- Nombre en femenino a las mujeres.

En definitiva, las campañas de información y difusión de la organización no deben contribuir a discriminación alguna, promoviendo la dignidad y la igualdad de las personas. El objetivo es hacer real el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

c) El cuidado de las imágenes

Además del lenguaje escrito y hablado, los documentos y comunicaciones de la organización deben prestar atención a las imágenes y gráficos. De poco sirve que se empleen expresiones abiertas y respetuosas si en las publicaciones solo aparecen fotografías de varones.

Estrategias para utilizar imágenes inclusivas:

- Representar de modo paritario y equilibrado a mujeres y hombres desde la diversidad, evitando con ello tomar como modelo único y universal la figura masculina.

- Visibilizar a las mujeres en oficios tradicionalmente masculinizados y a los hombres en las áreas de cuidados para promover la igualdad sin limitar espacios, actitudes y posibilidades.

- En el diseño de logotipos u otros iconos, introducir la perspectiva de género para evitar que la marca que se cree pueda tener una interpretación androcéntrica. Se tienen que proponer iconos neutros, inclusivos y equitativos.

- Cuando se represente a un grupo mixto, evitar situar a las mujeres en un segundo plano y con poca visibilidad, promover que ellas jueguen un papel activo y evitar que aparezcan por separado (las mujeres a un lado y los hombres en otro).

4. El lenguaje no sexista en el ámbito laboral

Más allá de la documentación y la comunicación de la organización, el lenguaje no sexista tiene una aplicación específica en el ámbito del empleo, pues es una de las áreas a las que, por las diferentes coyunturas, las mujeres han llegado en condiciones de desventaja y a destiempo con respecto a los hombres. Por esa razón, es especialmente importante que las mujeres no se sientan excluidas del enunciado de las convocatorias de empleo u otro tipo de asuntos relacionados con este tema.

Una de las principales razones por las que se ha creado y sostenido tal diferenciación es por la falsa creencia de una incapacidad de las mujeres para la realización de los empleos en igualdad de condiciones que los hombres. No obstante, gracias al trabajo y perseverancia de muchas mujeres y al compromiso y entendimiento de algunos hombres, se ha conseguido cambiar esta situación. Sin embargo, a pesar de este avance, las mujeres no gozan de las mismas condiciones laborales que sus compañeros. Un claro ejemplo se encuentra en la existencia de la llamada brecha salarial, es decir, las mujeres cobran menos que los hombres, y el techo de cristal, la mayor dificultad de las mujeres para acceder a los puestos de poder. A ello, también habría que añadir la falta de conciliación y la precariedad del empleo en las mujeres: trabajos temporales, eventuales, a tiempo parcial o peor remunerados y mayor tasa de paro.

Paulatinamente, se han ido incorporando diversas medidas para paliar estas desigualdades. En la actualidad, existe un amplio mandato legislativo que regula esta situación; por ello, es fundamental tener en cuenta un aspecto clave para el ámbito laboral, el cumplimiento de la ley. También se debe tener en consideración el uso de un lenguaje no sexista. Desde la organización es imprescindible que la emisión de cualquier tipo de mensaje relacionado con este ámbito contribuya a eliminar la ambigüedad y recoja explícitamente a ambos sexos como personas destinatarias de la acción. Ello se consigue con la obligatoriedad de contemplar un uso no sexista de la lengua.

4.1 Feminizar los oficios, cargos y profesiones

Uno de los mayores cambios en el ámbito laboral ha sido el acceso de las mujeres a todas las profesiones y puestos de trabajo. Esa realidad debe quedar reconocida en el lenguaje.

La feminización de nombres de profesiones consideradas “inferiores” y de “esfera privada” no plantea ningún problema porque siempre fueron consideradas propias del papel atribuido tradicionalmente a la mujer en la sociedad. Ejemplo de ello es “enfermera”, “maestra”, “secretaria”, “mecanógrafa”, etc. En otros tiempos, las mujeres tenían vetado el acceso a muchas profesiones y determinados oficios, por lo que se podría explicar que solo denominasen en masculino. Por ejemplo, cuando tuvieron prohibido el acceso a la educación universitaria no pudieron ejercer las profesiones cualificadas: medicina, arquitectura, abogacía… En 1910 se reguló el acceso de las mujeres a las universidades españolas, comienzan a obtener títulos universitarios que las capacitan para ejercer profesiones hasta entonces reservadas a los varones, y lo relacionado con la asignación de nombres a las profesiones cambia. La confusión se desató para nombrarlas, porque habían pasado de ser las mujeres de los sujetos que ejercían una profesión a ser ellas las que tenían este cargo. La Orden de 22 de marzo de 1995 (BOE 28/3/95) del Ministerio de Educación y Ciencia insta a reflejar en los títulos académicos oficiales el sexo de quienes los obtienen. Se justifica esta decisión en los siguientes términos:

> “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”.

Lo mismo ocurre con el Real Decreto 1993/2007, del 29 de octubre (BOE de 30 de octubre 2007) por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales de Grado, Máster y Doctorado impartidos por universidades españolas, conduciendo a la obtención del título oficial de graduado o graduada, máster universitario y doctor o doctora.

Tanto los documentos de carácter interno como los administrativos deben dirigirse a ambos sexos de una forma igualitaria, no discriminar ni a hombres

ni mujeres, y guardar un cuidado exhaustivo en el uso de expresiones referidas a las usuarias y los usuarios de los servicios, así como a los públicos internos.

Se recomienda utilizar nombres con género cuando se sabe el sexo de las personas interlocutoras, especialmente cuando se trata de profesiones. Cuando hay que dirigirse a un colectivo mixto, es necesario evitar el masculino genérico y utilizar desdoblamientos u otras fórmulas. Del mismo modo, se debe evitar asociar actividades laborales solo a mujeres o a hombres, como si solo unas u otros lo realizaran en exclusiva. Ello evita estereotipos. Por ejemplo, son habituales expresiones como “el médico y la enfermera”, “el profesor y la maestra”... Es más óptimo apostar por otras fórmulas como “personal médico”, “el equipo docente”...

A continuación, se presentan los usos correctos del masculino y el femenino en los títulos académicos y profesiones:

Hombre	Mujer
Graduado en Técnico Técnico superior Bachiller	Graduada en Técnica Técnica superior Bachiller
Diplomado	Diplomada
Maestro	Maestra
Ingeniero, ingeniero técnico	Ingeniera, ingeniera técnica
Arquitecto, arquitecto técnico	Arquitecta, arquitecta técnica
Graduado social	Graduada social
Doctor, ingeniero	Doctora, ingeniera
Licenciado	Licenciada
Profesor	Profesora
Profesor especializado	Profesora especializada

Hombre	Mujer
Médico especialista	Médica especialista
Doctor	Doctora
Enfermero	Enfermera
Enfermero especialista	Enfermera especialista
Técnico deportivo	Técnica deportiva
Tutor	Tutora
Monitor	Monitora
Pintor	Pintora
Jefe	Jefa
Funcionario	Funcionaria
Autónomo	Autónoma
Empresario	Empresaria
Representante (el)	Representante (la)
Cocinero	Cocinera
Concejal	Concejala
Alcalde	Alcaldesa
Ministro	Ministra
Presidente	Presidenta

Hombre	Mujer
Director Diputado Consejero	Directora Diputada Consejera
Interventor Tesorero Encargado Coordinador	Interventora Tesorera Encargada Coordinadora

Algo parecido ha pasado cuando los hombres se han incorporado a oficios habitualmente femeninos, pero sin menos resistencias. Por ejemplo: “modisto”, “comadrón”, “azafato” o “enfermero”. Sin embargo, en el caso de las mujeres, pese a la regla gramatical que dice que el artículo debe adoptar el género del nombre al que acompaña, se ha opuesto resistencia en incorporar el género femenino en las titulaciones superiores. Así, la Real Academia admite el uso de “la médico”, “la ingeniero”, “la juez”, “la concejal” o “la científico”, a pesar de que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece como criterio de actuación de todos los poderes públicos la utilización de un lenguaje no sexista. Lo que se recomienda para lograr una mayor visibilización de las mujeres y crear referentes femeninos en estas áreas, es feminizar los cargos. El que palabras como “diputada”, “técnica”, “concejala”, “decana”, “arquitecta”, “ingeniera”, “barrendera”, etc., resulten extrañas para algunas personas no quiere decir que sean incorrectas gramaticalmente, sino a que hasta hace muy poco tiempo la ocupación de las mujeres en estos cargos o profesiones era inexistente por haber estado excluidas de estos ámbitos. Si se usan con normalidad, se irán incorporando de modo natural en el habla y la escritura cotidiana. Los nuevos tiempos necesitan incorporar nuevas palabras que incluyan esa realidad en la que las mujeres están presentes y necesitan ser nombradas:

Expresión redundante	Expresión no sexista
La mujer policía se incorporó al servicio	La agente se incorporó al servicio
En el aeropuerto le recogerá una mujer taxista	En el aeropuerto le recogerá una taxista
Feria de mujeres empresarias	Feria de empresarias

Asimismo, las estadísticas ponen en serios aprietos a quienes desean presentar cifras sin caer en el sexismo. Las frases hechas facilitan la expresión en un campo árido, pero crean confusión. Dar la vuelta a la frase sirve para romper el círculo vicioso:

Expresión redundante	Expresión no sexista
Las mujeres representan el 51% de los…	El 51% son mujeres
Tres de cada diez diputados son mujeres	Tres de cada diez escaños los ocupan mujeres

4.2 Formación

El Sistema de Formación para el Empleo tiene la misión de formar y capacitar a las personas para el trabajo y actualizar sus competencias y conocimientos a lo largo de su vida profesional. En el caso del lenguaje, es necesario formar en la utilización no sexista del mismo. El fin es que el equipo aprenda a detectar los usos discriminatorios de la lengua estudiando por qué existen, cómo se utilizan y de qué maneras se podrían evitar. Para ello, se recomienda la introducción de estrategias y herramientas prácticas que les permitan llevar lo aprendido a su área de trabajo. Junto con el uso de un lenguaje no sexista, se ha de enseñar también a cuidar el uso de las imágenes no estereotipadas en la web, los documentos, los materiales y otras formas de comunicación de la organización, tanto a nivel externo como interno.

Esta formación sobre un buen uso del lenguaje no sexista es fundamental ya que, al no caer en la ambigüedad ni en estereotipos, ayuda a comprender mejor

los mensajes de la organización, lo que conlleva a un aumento de la confianza. Asimismo, todas y todos se sentirán incluidos y reflejados, contribuyendo a una sociedad más igualitaria y con diversos referentes.

Los procesos de formación de quienes forman parte de las plantillas deberán estar en consonancia con los principios anteriormente expuestos. Por ello, hay que invertir en sensibilizar y orientar en los principios de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección de personal a través de talleres, documentación, seminarios y otros tipos de formaciones que permitan que el equipo encargado de la realización de las entrevistas, pruebas, preselección y selección final, esté adecuadamente capacitado y orientado en temas de igualdad. También que sepa hacer un uso no sexista del lenguaje con la finalidad de llevar ese objetivo de modo transversal en todo el proceso de selección. Asimismo, sería oportuno que este equipo de reclutamiento esté compuesto, en la medida de lo posible, por una proporción equilibrada de mujeres y hombres, nombrando sus cargos en femenino y masculino según corresponda.

Por ejemplo, presentarse como “la técnico de empleo” a la hora de entrevistar a una candidata o candidato es erróneo. Debería utilizarse la denominación del cargo en femenino, puesto que se trata de una mujer: “la técnica de empleo”.

4.3 Inserción laboral y procesos de selección

El proceso de reclutamiento y selección tiene por objetivo que la organización encuentre a la persona idónea para desempeñar la labor correspondiente. Esto implica que los criterios de selección tampoco se pueden quedar al margen de las políticas a favor de la igualdad y, por ello, deben ser inclusivos. Una buena idea para conseguir este objetivo es realizar un protocolo de selección que incluya una declaración de principios con las directrices a seguir para evitar cualquier discriminación en el proceso de selección y contratación, incluida la utilización inclusiva del lenguaje e imágenes en convocatorias, ofertas y publicaciones. Así, en las ofertas de empleo, relaciones de puestos de trabajo, subvenciones, convocatorias de concursos y oposiciones, becas, ayudas, etc., es necesario hacer explícitos ambos sexos como posibles personas destinatarias de la información. Por lo tanto, se redactarán de tal manera que tanto unas como otros se encuentren reflejados sin ambigüedad, lo que permitirá que ellas se vean también reconocidas.

El lenguaje no sexista como valor esencial para la organización debe estar presente desde el inicio hasta el final, pasando por cada una de las fases del proceso de selección: fase previa, fase operativa y fase de incorporación.

a) Fase previa: se apuntan los requisitos necesarios para el puesto a cubrir

La redacción de dicha vacante debe ser inclusiva y con un lenguaje no sexista. Se definirá y plasmará por escrito cada puesto de trabajo y el perfil profesional requerido en función de sus características técnicas y competencias, así como de sus cometidos específicos. Además, la denominación de los puestos de trabajo se realizará con ambos géneros gramaticales. Es decir, en vez de "se abre una plaza de técnico en Administración" se puede decir "se abre una plaza de técnica/o en administración". También debe eludirse cualquier connotación que insinúe que la oferta va dirigida exclusivamente a mujeres u hombres. Por ejemplo, "se busca señora para limpieza" es un enunciado estereotipado, es mejor optar por "se busca personal de limpieza".

b) Fase operativa: la selección

La fase se inicia con la difusión de la convocatoria de candidaturas, que incluye tanto la propia redacción del anuncio laboral como la elección de los canales para realizarla. Concluye con la decisión que establece qué persona es la más adecuada para cubrir el puesto. Por ello, la organización debe asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo y todo el proceso de selección. También se hará referencia al compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades en la convocatoria, indicando de forma explícita que la organización promueve esa igualdad.

La difusión de la oferta de empleo debe hacerse por los canales oportunos y, sobre todo, accesible a todas las personas y redactada de una manera inclusiva. Es decir, nombrando a los dos sexos y procurando que los mensajes sean claros. Así, por ejemplo, "los candidatos deberán entregar su currículum por correo electrónico" puede redactarse de un modo más incluyente: "las personas candidatas deberán entregar su currículum por correo electrónico" o "quienes concurran al puesto deberán entregar su currículum por correo electrónico". Otro ejemplo está en "los requisitos de los aspirantes serán publicados en la web", que puede sustituirse por "los requisitos para aspirar al puesto serán publicados en la web".

Asimismo, quienes se encarguen de seleccionar las candidaturas debe ser un equipo mixto y contar con la formación necesaria para que las pruebas de selección se lleven a cabo de modo imparcial, tal y como se anuncia en el apartado anterior. Para ello, también los formularios, pruebas o entrevistas serán revisadas para evitar cualquier tipo de estereotipo o cuestiones que puedan dar lugar a discriminaciones en el uso del lenguaje, en los modelos y ejemplos, y en las imágenes que pudieran utilizarse en dichos documentos. De ese modo, hay que asegurarse de que esos escritos no analizan las habilidades positivas desde el estereotipo masculino: la competitividad, la agresividad… Y las supuestamente femeninas como algo negativo: prudencia…

Esto incluye también huir del uso de preguntas que no tienen nada que ver con el puesto ofertado, sobre todo de tipo personal, como si la candidata tiene intención de tener bebés, si está casada, etc. En su lugar, las cuestiones que se hagan a las y los candidatos deben ir encaminadas a descubrir su formación, experiencia, habilidades y otros criterios que interesen a la organización para el puesto en cuestión. Para ello, es oportuno hacer preguntas abiertas donde las y los aspirantes puedan explicar qué saben hacer y las metas alcanzadas.

c) Fase de incorporación: cuando la persona seleccionada se incorpora al trabajo

La persona que se une a la organización debe recibir igualdad de trato y de oportunidades, poniendo a su disposición los medios necesarios para la realización óptima de su trabajo. Además, se recomienda que la persona que se contrate reciba formación sobre igualdad y lenguaje no sexista para que se promocione y estimule de modo uniforme en todas las áreas de trabajo.

Incorporar estas medidas en todas las fases hará explícito el deseo de la organización de trabajar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, se cumple el artículo 14 de la Constitución española, que consagra la no discriminación por razón de sexo. También enriquece la organización al incorporar el lenguaje no sexista en todas sus facetas del quehacer: en su misión, visión, objetivos, comunicación, documentación y selección y relación con la plantilla.

4.4 Recopilatorio de términos

A continuación, se aglutinan a modo de recopilatorio, una serie de términos o expresiones frecuentemente utilizadas en el ámbito de la formación, la inserción laboral y el empleo en general, comparando el uso común con alternativas no sexistas, más allá de que siempre está la posibilidad de utilizar los masculinos y femeninos a la vez.

Término/ Expresión común	Alternativas no sexistas
El empresario/los empresarios/el empleador	El empresariado/las empresas/el sector empresarial
Los empleados/ los trabajadores	La plantilla/el personal/el equipo humano
Los jefes	La jefatura
El director	La dirección
Los directivos	El equipo directivo Quienes dirigen la organización
Los consejeros	El consejo
Las secretarias	La secretaría
Los coordinadores decidieron…	La coordinación/el equipo coordinador decidió… Desde la coordinación se decidió…
Los técnicos más antiguos…	El equipo técnico con mayor antigüedad…
Los gestores del programa aprobaron las acciones…	Quienes gestionan el programa aprobaron las acciones…
Desempleados	Personas en desempleo
Los jóvenes parados	La juventud/la población joven en paro/desempleada/en desempleo
Se buscan candidatos	Se buscan candidaturas

Término/ Expresión común	Alternativas no sexistas
La oferta se dirige a los profesionales cualificados/ especializados…	La oferta se dirige a profesionales con cualificación / especialización…
Se buscan titulados superiores	Se buscan personas con titulación superior
El objetivo es que el joven sea más competitivo…	El objetivo es incrementar la competitividad de la persona joven/la población joven…
Los usuarios	Las y los usuarios/las personas usuarias
Los beneficiarios El beneficiario	Las personas beneficiarias La persona beneficiaria
Los destinatarios del programa…	Las personas destinatarias del programa…
El cliente está satisfecho Los clientes están satisfechos	La clientela está satisfecha
Los profesores	El profesorado
Los alumnos	El alumnado
Los estudiantes pueden…	Cada estudiante puede…
Los dinamizadores	El equipo dinamizador Quienes dinamizan
Los tutores	La tutoría/el equipo tutor
Los formadores	El equipo de formación / formador
Los orientadores / el orientador	El equipo orientador /quien realiza la orientación / la persona que orienta…
Los evaluadores El evaluador	El equipo evaluador Quien evalúa

Término/ Expresión común	Alternativas no sexistas
Los asesores concluyeron que...	El equipo asesor concluyó que...
Los participantes en la formación…	Quienes participan en la formación…
Bienvenidos al curso	Os damos la bienvenida al curso
El encargado de tomar nota	Quien se encarga de tomar nota
Los informáticos	El equipo de informática
Los expertos	Las personas expertas
Hay 70 inscritos	Hay 70 inscripciones Las inscripciones ascienden a 70
Los admitidos	Las admisiones
El emprendedor	Los y las emprendedoras Las y los emprendedores
Los interesados pueden dirigirse a…	Las personas interesadas pueden dirigirse a… Si le/te interesa puede(s) dirigirse/te a…
La tasa de inactivos/parados/empleados es del 60%	La tasa de inactividad/paro/empleo es del 60%
El porcentaje de evaluados es del 80%	Se evaluó al 80% del alumnado/del grupo
Cada uno realiza su prueba	Cada quien realiza su prueba
Los amigos, los padres, son importantes	Las amistades, la familia, son importantes

5. Discapacidad y lenguaje sexista

5.1 El sexismo en discapacidad

Toda la teoría y praxis desarrollada en el ámbito de interés de las mujeres y hombres con discapacidad debe ser llevada a cabo desde un enfoque de derechos humanos. Tradicionalmente, este sector de la población ha sido considerado objeto de intervención y no tanto sujeto con derechos de ciudadanía plena. De hecho, históricamente el modelo médico-rehabilitador ponía el acento en la discapacidad como un "problema individual" que debía ser solventado de manera personal, descargando a la sociedad de la responsabilidad de haber construido un modelo social único de integración. Consecuentemente, en el ámbito de la discapacidad debe primar un enfoque de derechos humanos, que supere paradigmas ya caducos basados en la intervención sobre la funcionalidad del cuerpo en sus diferentes vertientes.

La expresión "personas con discapacidad" está ampliamente utilizada, no solamente en nuestro país sino también en todo el contexto normativo internacional. Los enunciados "discapacitados" y "minusválidos" son el resultado de un proceso de adjetivación que afecta a todo un grupo poblacional que se ve definido desde fuera como las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. En concreto, las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una integración entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive [5].

En este sentido, referirse a discapacidad anteponiendo las palabras "mujer", "hombre" o "persona" nos permite destacar su condición de sujetos con derechos pero con una cualidad, la discapacidad, que podría ser cualquier otra. Al hablar de discapacidad es necesario poner la mirada en las barreras que dificultan la participación social y la inclusión, situándola en el contexto, y no en la existencia de un problema cuya naturaleza deriva de una "patología individual".

La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad indica que la discapacidad es parte de la diversidad y la condición humana y que el término "personas con discapacidad" incluye a aquellas que

[5] *Organización Mundial de la Salud (OMS).*

tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diferentes barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas. Desde este enfoque de derechos humanos que supera del modelo médico-rehabilitador, una discapacidad nunca se "padece" o "sufre", sino que se "tiene". Por todo ello, es necesario evitar expresiones que relacionan la discapacidad con un padecimiento o condena y que, a día de hoy, son ampliamente usadas especialmente por los medios de comunicación mediante enunciados o titulares tales como "Quedó confinada/condenada a una silla de ruedas" o "Quedó tetrapléjica presa de su propio cuerpo" [6].

En contextos sociales de índole coloquial, eufemísticamente este colectivo es referido como "personas especiales", una expresión lingüística fruto de un erróneo e ignorante imaginario social. El uso no discriminatorio del lenguaje es, junto al desarrollo normativo, un catalizador para el necesario cambio social. En este sentido es imperativo huir del término "minusválido" como calificativo histórico asociado al grupo social, que se representa, además, masculinizado. Así, popularmente, todavía se habla de "plazas de aparcamiento reservadas para minusválidos", pese a que el concepto de "minusvalía" integra el trinomio "deficiencia/discapacidad/minusvalía" de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías propuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en la década de los 80 [7]. No es pertinente, por lo tanto, seguir hablando de "minusvalía" o de "personas minusválidas", y así fue establecido legalmente por el Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.

Respecto a la población de mujeres con discapacidad es necesario resaltar la múltiple discriminación de un grupo social sobre el que inciden, al menos, dos ejes de discriminación clave: el género y la discapacidad. Esta discriminación se puede agravar si se suman e interconectan otras diversidades tales como la etnia, orientación sexual, identidad sexual, situación socio-económica o religión, configurando consecuentemente un grupo de identidades múltiples.

[6] *REDACCIÓN (2016): Gabriela Trenchi relató su drama tras ser operada por Aníbal Lotocki: "Me veía presa en mi propio cuerpo, pedía moverme, viví un infierno". Ciudad Magazine, 15 de febrero.*

[7] *En este sentido, es necesario puntualizar la concurrencia de tres conceptos de significado conexo pero distinto: "deficiencia", "discapacidad" y "minusvalía". Así pues, mientras el término "deficiencia" hace referencia a cualquier pérdida o anormalidad de una estructura o función anatómica, fisiológica o psicológica y se encuentra asociado, por tanto, al proceso de diagnóstico médico; el vocablo "discapacidad" recoge cualquier restricción o ausencia de la capacidad funcional para realizar actividades cotidianas en la forma o dentro del margen que se considera normal a un ser humano.*

En este entorno normativo, el término más correcto para definir la discriminación asociada a las mujeres con discapacidad se vincula a la teoría de la interseccionalidad introducida por Crenshaw [8]. Concretamente, la interseccionalidad representa la convergencia de las múltiples discriminaciones en la cotidianeidad individual y social de las mujeres con discapacidad y no la mera suma de desigualdades. Este escenario considera todas las variables micro y macro-sociales, a tenor, por tanto, de toda una amplia gama de desigualdades vividas en primera persona como consecuencia de su condición de desigualdad múltiple. Así pues, la interseccionalidad recoge la interacción social, cultural, económica, étnica, religiosa y lingüística de las mujeres con discapacidad.

En todo caso, el género y la discapacidad interactúan en una dinámica circular que coloca a las mujeres con discapacidad en una posición desigual respecto al género masculino. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en España hay 2,5 millones de mujeres con discapacidad, lo que supone casi un 60 por ciento del conjunto de la población con discapacidad. Por su parte, en el conjunto de países de la Unión Europea esta cifra alcanza los 80 millones de ciudadanas y ciudadanos con discapacidad, donde las mujeres son más de la mitad del total.

Los comportamientos verbales sexistas agravan una situación de por sí ya delicada, ayudando a perpetuar la desigualdad e invisibilidad de las mujeres con discapacidad. Sin lugar a dudas, el lenguaje puede emplearse para describir, ordenar, preguntar, ensalzar o insultar y discriminar a personas o grupos sociales. Así pues, dentro de los múltiples propósitos del lenguaje, en el enunciado periodístico “Los discapacitados aspiran a los puestos directivos”[9], el empleo del artículo “los” induce exclusivamente la imagen del género masculino, invisibilizando a la mujer con discapacidad. Los puestos ejecutivos quedan asociados a los hombres y las mujeres con discapacidad reproducen lingüísticamente en el imaginario social el denominado “techo de cristal”.

No obstante, el grado de exclusión que sufren miles de mujeres con discapacidad nos permite hablar además de “suelo pegajoso”, expresión figurada utilizada para entender las dificultades a la hora de acceder, no ya a los puestos donde se adoptan las decisiones, sino a posiciones desligadas del ámbito de lo privado, como por ejemplo, acceder a un puesto de trabajo o a la educación.

[8] EXPÓSITO MOLINA, C. (2012): ¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España. Grupo de Investigación Multiculturalismo y Género de la Universidad de Barcelona.
[9] REDACCIÓN (2005): Los discapacitados aspiran a los puestos directivos. Cinco Días, 9 de abril.

5.2 Características y aplicaciones prácticas del uso sexista del lenguaje en personas con discapacidad

Como punto de partida es necesario reflexionar en torno a la utilización de la locución “personas con discapacidad” como sinónimo de neutralidad que se emplea de manera frecuente, no solamente en nuestro país. Así la traducción de “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad” es “Convention on the Rights of Persons with Disabilities”, en inglés; “Convention relative aux droits des personnes handicapées”, en francés; “Behindertenrechtskonvention”, en alemán, y “Convenzione sui diritti delle persone con disabilità”, en italiano. Tal y como se observa, nuestro inmediato entorno europeo emplea la designación “personas” como modelo inclusivo de hombres y mujeres.

No obstante, si bien es un saludable horizonte a largo plazo, puede conducir a la perpetuación de la dinámica de invisibilización de la mujer. En esta delgada línea, no se pueden ignorar los efectos negativos del sustantivo neutro, vinculados a su empleo histórico asociado al patriarcado. Desde este marco teórico-práctico, resultan innegables las bondades de la expresión “personas”, siempre y cuando se produzca el suficiente desarrollo social como para que el sustantivo neutro englobe toda la diversidad humana. Así pues, resulta por el momento no solo deseable sino imperativo emplear el término “mujeres con discapacidad”.

Asimismo, hay que hacer notar que en los procesos de desdoblamiento existe la tendencia a colocar en primer lugar al sustantivo masculino. Se recomienda alterar el orden y así aludir a “mujeres y hombres con discapacidad”.

Por su parte, los medios de comunicación han expresado en repetidas ocasiones que la alocución “personas con discapacidad” es una expresión demasiado larga para que pueda ser utilizada a la hora de plasmar algún titular. Si bien es cierto que la práctica periodística exige capacidad de síntesis, habida cuenta de que el lenguaje produce, orienta y modifica el pensamiento, resulta mandatorio conjugar la habilidad sinóptica con valores democráticos de tolerancia e inclusión social.

En este sentido y tras un sencillo repaso de prensa, se observa claramente que gran parte de la práctica profesional informativa se aleja sustancialmente de los cánones éticos de la lingüística inclusiva. Como algunos ejemplos, el rotativo

Público denunciaba una injusticia social hace tan solo unos meses –en marzo de 2018–, en los siguientes términos: "Un tribunal echa de su propia casa a una madre minusválida, sin trabajo y con una hija de 15 años" [10]. Este periódico hace un uso especialmente discriminatorio del lenguaje, ya que la adjetivación se realiza en esta ocasión a partir del término "minusvalía". En la misma línea se sitúa el titular "Una mujer inválida que vive en un quinto piso no puede salir a la calle"[11], del diario local 'online' *Menorca.info*. La misma ofuscación se desprende de la noticia del periódico *El Nuevo Diario* que, al informar sobre una agresión sexual, lo hacía bajo la expresión "Apresan hombre que violó mujer lisiada de 64 años en El Bronx" [12].

Asimismo, en ocasiones la discapacidad se utiliza como símil para hacer notar situaciones de exclusión, con connotaciones paradójicamente discriminatorias. Este es el caso, por ejemplo, de expresiones tales como "terminó sus estudios de bachillerato, a pesar de su discapacidad" o "es sorda, pero viaja sola".

En este orden de ideas, el titular "Ser mujer en México es como haber nacido con una discapacidad", utilizado en una entrevista realizada a una novelista latinoamericana y publicado en el diario *El País* [13], asume que los obstáculos que tienen que vencer las mujeres y hombres con discapacidad son naturales y, por ende, inevitables, mientras que la discriminación basada en el género que sufren las mujeres por el simple hecho de ser mujeres es de una naturaleza distinta, construida socialmente y, por lo tanto, superable.

La combinación de los prejuicios en torno a lo que significa ser mujer y tener una discapacidad en una sociedad capitalista y patriarcal se resumen en el episodio protagonizado hace unos años por un político en el contexto de un certamen de belleza. En esa ocasión, el protagonista de esta historia señaló que "la mejor Miss es la candidata de León pues además de guapa es sordomuda", haciendo alusión a una de las participantes que, además, era una mujer sorda. En este caso resulta muy interesante la manera en la que la prensa abordó la noticia. El diario *ABC* publicaba días después de los hechos una noticia titulada "El edil del PP se disculpa con flores ante la Miss sordomuda" [14], destacando la actitud machista exhibida por el representante político, pero utilizando al mismo tiempo la palabra discriminatoria "sordomuda".

[10] BAYONA, E. (2018): Un tribunal echa de su propia cada a una madre minusválida, sin trabajo y con una hija de 15 años. Público, 18 de marzo.
[11] URBANO, M. J. (2017): Una mujer inválida que vive en un quinto piso no puede salir a la calle. Menorca.info, 28 de mayo.
[12] MERCEDES, R. (2018): Apresan hombre que violó mujer lisiada de 64 años en El Bronx. El Nuevo Diario, 12 de enero.
[13] MARCIAL PÉREZ, D. (2018): Ser mujer en México es como haber nacido con una discapacidad. El País, 19 de junio.
[14] REDACCIÓN (2002): El edil del PP se disculpa con flores ante la edil sordomuda. ABC, 13 de marzo.

Sobre esta cuestión, la Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE) ha señalado claramente que la designación de una persona como sordomuda tiene un cariz peyorativo y, como tal, incorrecto y que resulta molesto. Y es que tradicionalmente se pensaba que una persona sorda "aparentemente" era incapaz de comunicarse con las demás. Sin embargo, esto no es así, ya que las personas sordas pueden comunicarse a través de la lengua de signos y también de la lengua oral (en su modalidad escrita, hablada y cada cual en función de sus habilidades).

Por su parte los términos "personas sordas" o "personas con discapacidad auditiva" suelen ser empleados indistintamente en diferentes contextos. No obstante, el movimiento social de personas con discapacidad utiliza más a menudo "personas sordas" en consonancia con la terminología acuñada por la Unión Europea de Personas Sordas (EUD) y la Federación Mundial de Personas Sordas (WFD).

Otra precisión terminológica y conceptual necesitada de aclaración es la relativa a las expresiones "persona invidente" e "invidencia" referida a las personas ciegas. Así, es frecuente encontrar titulares como "Bomberos auxilian a una mujer invidente que se había quedado encerrada en su casa de Ibiza" [15] o "Su invidencia no le impidió votar" [16].

Sobre este particular, la ONCE habla solamente de "ceguera" o de "deficiencia visual". Las personas con ceguera son aquellas que no ven nada en absoluto o solamente tienen una ligera percepción de luz (pueden ser capaces de distinguir entre luz y oscuridad, pero no la forma de los objetos), y las personas con deficiencia visual son aquellas que, con la mejor corrección posible, podrían ver o distinguir, aunque con gran dificultad, algunos objetos a una distancia muy corta. Por lo tanto, el término "invidente" no puede usarse como sinónimo de "mujer u hombre ciego", ni "invidencia" como sinónimo de "ceguera". La terminología adecuada es "persona ciega", "persona con discapacidad visual" o "persona de baja visión".

[15] *S. PÉREZ, P. (2018): Bomberos auxilian a una mujer invidente que se había quedado encerrada en su casa de Ibiza. Periódico de Ibiza, 7 de junio.*
[16] *CANCHOLA, A. (2018): Su invidencia no le impidió votar. El Universal, 2 de julio.*

La noticia titulada “La atleta ciega más rápida del mundo se prepara para brillar en Río 2016” [17] publicada por el diario *La Nación* de Argentina resulta interesante ya que, además de emplear correctamente los términos relacionados con la discapacidad, sitúa a la mujer protagonista en un ámbito como es el del deporte, escasamente visible en la sociedad, contribuyendo de esta manera a romper estereotipos.

En la misma línea, es preciso aclarar que el término “discapacidad mental” se engloba en el modelo médico-rehabilitador superado por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas. Desde el enfoque social y de derechos humanos es pertinente referirse a las personas con “discapacidad psicosocial”, que toma en consideración la interacción de dos dimensiones: por un lado, la limitación funcional asociada a la discapacidad y, por otro, las barreras de interacción con el entorno social.

El diario *ABC* publicó en el año 2003 la noticia “Una médico residente trastornada siembra de sangre y muerte la Fundación Jiménez Díaz” [18], utilizando un lenguaje ofensivo a la vez que estigmatizador para el conjunto de las personas con discapacidad psicosocial, al asociarlas sistemáticamente con la comisión de ciertos delitos, además de utilizar “médico” en masculino.

En relación a la discapacidad intelectual, organizaciones como Plena Inclusión la definen como las limitaciones en las habilidades que la persona aprende para funcionar en su vida diaria y que le permiten responder ante distintas situaciones y lugares.

La discapacidad intelectual se expresa en la relación con el entorno. Por tanto, depende tanto de la propia persona como de las barreras u obstáculos que tiene alrededor. Si se logra un entorno más fácil y accesible, las personas con discapacidad intelectual tendrán menos dificultades y, por ello, su discapacidad parecerá menor.

En este punto hay que hacer mención a la expresión “accesibilidad cognitiva”, que hace alusión a las características de las cosas que son fáciles de comprender.

[17] REDACCIÓN (2016): La atleta ciega más rápida del mundo se prepara para brillar en Río 2016. La Nación de Argentina, 11 de julio.

[18] BLASCO, I. y VILLANUEVA, N. (2003): Una médico residente trastornada siembra de sangre y muerte la Fundación Jiménez Díaz. ABC, 4 de abril.

Es común encontrar ejemplos discriminatorios en el lenguaje para referirse a personas con discapacidad intelectual. Así, la reciente noticia publicada en el diario *ABC* en junio de 2018 titulada "Expulsan de un karaoke a un grupo de jóvenes con síndrome de Down al grito de «¡subnormales!»" [19], da buena cuenta de la necesidad de superar estereotipos enraizados en torno a las personas de este sector de la población.

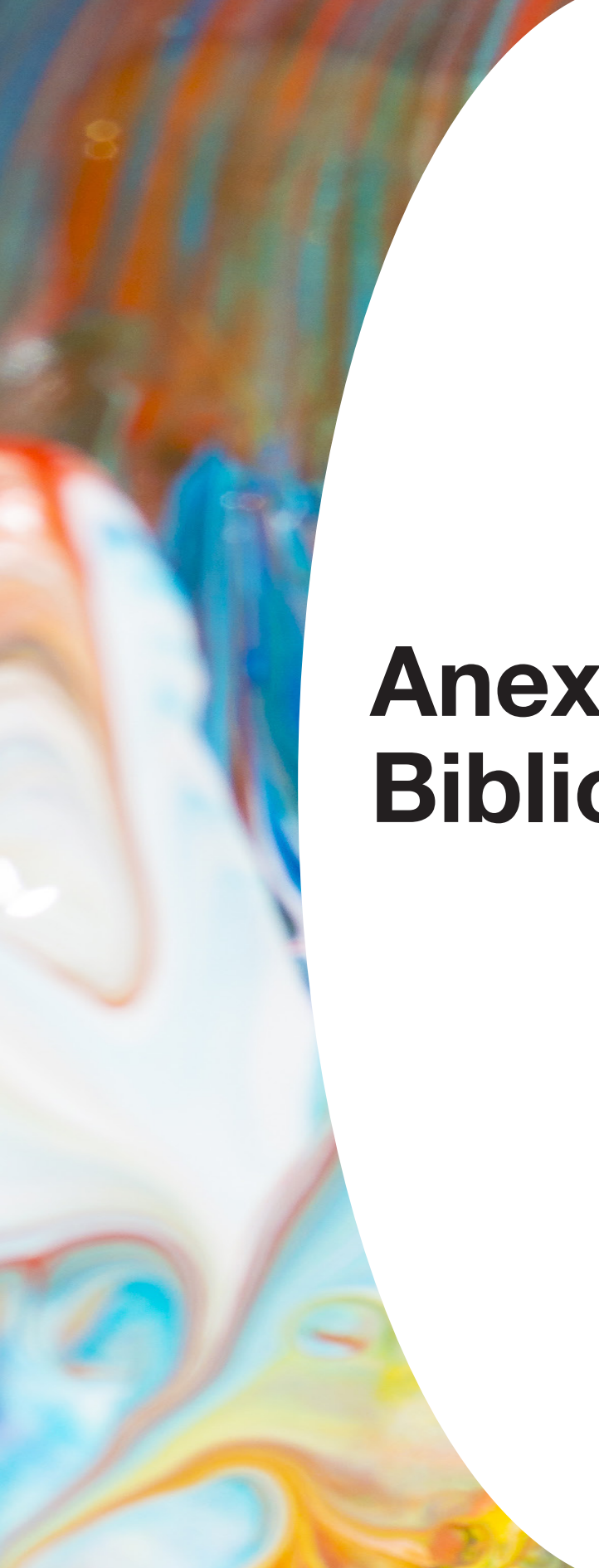
Hay que recordar que el artículo 49 del capítulo tercero de los principios rectores de la política social y económica de la Constitución española sigue hablando de "disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos"; todo ello, además, en masculino ("disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos"), a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.

Distinta connotación, pero también claramente discriminatoria, tiene el título del artículo de opinión *Parlamentos discapacitados* [20] publicado hace algunos años por *El País*, que incluye la frase "Un Parlamento discapacitado y un lehendakari que nunca podrá levantarse de la silla de ruedas: hasta ahí hemos llegado", da buena cuenta de la visión capacitista del titular.

[19] REDACCIÓN (2018): Expulsan de un karaoke a un grupo de jóvenes con síndrome de Down al grito de "¡subnormales!". ABC, 29 de junio.
[20] SANTOS, J. (2000): Parlamentos Discapacitados. El País, 8 de octubre.

5.3 Alternativas para un uso no sexista del lenguaje en discapacidad

Expresión común	Expresión inclusiva
Mujer con necesidades especiales	Mujer con discapacidad
Minusválida	Mujer con discapacidad
Mujer inválida	Mujer con discapacidad
Mujer lisiada	Mujer con discapacidad
Sordomuda	Mujer sorda o mujer con discapacidad auditiva
Mujer invidente	Mujer ciega, mujer con discapacidad visual o mujer de baja visión
Loca	Mujer con discapacidad psicosocial
Trastornada mental	Mujer con discapacidad psicosocial
Retrasada mental	Mujer con discapacidad intelectual
Subnormal	Mujer/hombre con discapacidad



Anexos y Bibliografía

Anexo 1

Recopilación de las recomendaciones generales

Cuando aludimos a una persona en concreto y sabemos si es mujer o hombre, podemos utilizar el género femenino o masculino, según corresponda, adaptado a su título, profesión o cargo. Sin embargo, en el ámbito de la organización se generan muchos documentos que van dirigidos a un grupo mixto, lo que conlleva a que en demasiadas ocasiones se utilice un lenguaje masculino que oculta y excluye a las mujeres. Este es el resumen de algunas alternativas que se pueden llevar a cabo:

1. Fórmulas colectivas o neutras

(masculino genérico) - (ambos sexos)
El interesado - La persona interesada
El solicitante - La persona solicitante
El denunciante - La persona denunciante
Los empleados - El personal
Los trabajadores - El equipo

2. Desdoblamientos o dobles formas

(masculino genérico) - (ambos sexos)
El interesado - La interesada/el interesado
El solicitante - El y la solicitante
El denunciante - La denunciante/el denunciante

3. Dobletes

El interesado - El/la interesado/a
El solicitante - El/la solicitante
El denunciante - El/la denunciante

4. Cargos, puestos y profesiones feminizados

La médica, la directora, la técnica del departamento financiero…

5. Encabezamientos y abreviaturas

Toda carta, formulario, circular, fax, certificado, correo electrónico, factura, etc., que se emita en la organización es susceptible de contener abreviaturas. En el lenguaje administrativo escrito, se utilizan muy a menudo las formas cortas de los tratamientos de diversa índole. Dichas fórmulas deben visibilizar a ellos y a ellas:

Don Don/Doña
D. D./Dña.
Excmo. Excma./Excmo.
Sr. Sr./Sra. (nunca señorita)

6. Los participios

La voz pasiva se sirve del participio, al igual que todas las formas compuestas del verbo. Hay numerosas opciones para evitar que el participio, tanto en su uso verbal como adjetivado, gravite al rededor del genérico masculino.

En pasiva: sean invitados o contratados
En activa: tengan invitación o contrato
En pasiva: serán asignados a un departamento
En activa: impersonal. Se les asignará a un departamento
Adjetivado: jóvenes comprometidos
Desdoblamiento: jóvenes comprometidos y comprometidas

Anexo 2

Algunos ejercicios

1. Redacta estas oraciones de otro modo para no incurrir en un uso sexista del lenguaje:

- Los trabajadores de la organización se verán afectados por la nueva normativa
- Los usuarios de Instagram son jóvenes
- Los andaluces son los trabajadores que menos faltan a su trabajo
- Los médicos y las enfermeras inician una huelga
- El hombre prehistórico era nómada
- Los interesados en la oferta de trabajo deben enviar su currículum

RESPUESTAS

- La plantilla de la organización se verá afectada por la nueva normativa
  El equipo de trabajo de la organización se verá afectado por la nueva normativa
- Quienes usan Instagram son gente joven
- La población andaluza es la que menos falta al trabajo/En Andalucía hay menos absentismo laboral
- El personal médico y de enfermería inicia una huelga
- En la Prehistoria, la población era nómada
- Quienes tengan interés en la oferta de trabajo/Las personas interesadas en la oferta de trabajo deben enviar su currículum

2. Repasa el lenguaje empleado en los titulares del día de hoy.

¿Son sexistas? Para comprobarlo puedes aplicar la regla de la inversión. Revisa cómo hablan de las mujeres y de los hombres: los verbos utilizados, los adjetivos, las actividades que se resaltan… Por último, reescribe los titulares con un lenguaje más inclusivo.

3. Forma el femenino:

- Director
- Jefe
- Coordinador
- Técnico
- Administrativo

RESPUESTAS

- Director-directora
- Jefe-jefa
- Coordinador-coordinadora
- Técnico-técnica
- Administrativo-administrativa

4. Piensa en el significado de las siguientes palabras. ¿Significan lo mismo en masculino y en femenino?

- Buscón
- Buscona
- Verdulero
- Verdulera
- Gallo
- Gallina
- Hombre público
- Mujer pública
- Gobernante
- Gobernanta
- Fulano
- Fulana
- Pariente
- Parienta
- Querido
- Querida

5. Señala si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:

a) Nombrar en femenino y masculino cuando se hace alusión a grupos mixtos. Por ejemplo: trabajadoras y trabajadores, está mal porque se produce una duplicidad de las palabras

b) El lenguaje no sexista es corrección política

c) Los duales aparentes son aquellos términos y expresiones que, siendo idénticas de forma toman diferente significado al ser aplicados a mujeres y varones. Concretamente, toman una acepción negativa o de menor valor cuando se refieren a una mujer.

RESPUESTAS

A. Falso. No es una repetición nombrar en femenino y masculino para hacer alusión a un grupo mixto. Duplicar es hacer una copia idéntica y, en estos casos, lo que se pretende es citar a todas las personas y su diversidad.

B. Falso. La corrección política es ocultar aquello que ofende por otras palabras más aceptadas. En este caso, el lenguaje inclusivo no tiene este fin. Su objetivo no es solo no nombrar palabras o expresiones que pueden ser discriminatorias, sino también sacar a la luz la presencia y logros de las mujeres.

C. Verdadero.

Bibliografía

ALARIO, C., BENGOECHEA, M., LLEDÓ, E. y VARGAS, A. (1995): NOMBRA. *La representación del femenino y el masculino en el lenguaje.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.

ARIAS, A. (1995): *De feminismo, machismo y género gramatical*. Valladolid: Universidad.

ARAMBURU-ZABALA HIGUERA, L. (2003): *Realización de la selección: Etapas, instrumentos y criterios.* Emakunde.

AYALA CASTRO, M. (2002): *Manual de lenguaje administrativo no sexista.* Málaga: Asociación de estudios históricos sobre la mujer.

BALAGUER, CALLEJÓN, M. L. (1985): *La mujer y los medios de comunicación de masas: el caso de la publicidad en televisión.* Málaga: Arguval.

BEINGOECHEA, M. (2005): *Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo.* Santander: Dirección General de la Mujer.

BEINGOECHEA, M. y CALERO, Mª.L. (2003): *Sexismo y redacción periodística. Guía de estilo 2.* Valladolid: Junta de Castilla y León.

BUTLER, J. (2004): *Lenguaje, poder e identidad.* Madrid: Síntesis.

BRIZ GÓMEZ, A. (coord.). (2011): *Guía de comunicación no sexista.* Madrid: Instituto Cervantes/Aguilar.

CALERO FERNÁNDEZ, M. Á. (1999): *Sexismo lingüístico. Análisis y propuestas ante la discriminación sexual en el lenguaje.* Madrid: Narcea.

COMISIÓN EUROPEA (1998): *100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres.*

CONCEJALÍA DE ACCIÓN SOCIAL, MUJER Y FAMILIA (2011): *Manual sobre el uso no sexista del lenguaje administrativo.* Ayuntamiento de Valdemoro.

DIPUTACIÓN DE SEVILLA (1999): *Manual de estilo administrativo.* Sevilla.

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, P. y PEDRERO GONZÁLEZ A. (2007): *La mujer y la sociedad de la información. ¿Existe un lenguaje sexista?* Madrid: Ed Fragua.

FERNÁNDEZ GARRIDO, J. (2003): *El inicio de la selección: Análisis del puesto, elección del medio y canal de reclutamiento.* Emakunde.

ERRAZU COLÁS, M. Á. (1995): *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje. Zaragoza: Instituto Aragonés de la Mujer.* Gobierno de Aragón.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (2006): *Manual de Lenguaje administrativo no sexista.*

GARCÍA MESEGUER, Á. (1994): *¿Es sexista la lengua española? Una investigación sobre el género gramatical.* Barcelona: Paidós.

GUZMÁN, L. (2004): *Guía breve para el uso no sexista del lenguaje: cómo usar lenguaje no discriminatorio en textos varios, presentaciones e ilustraciones. Centro de Investigación en Estudios de la Mujer.* Universidad de Costa Rica.

INSTITUTO DE LA MUJER *Nombra en Red.* Madrid. Instituto de la Mujer.

INSTITUTO DE LA MUJER. *Profesiones en femenino. Nombra desde la A hasta la Z.* Instituto de la Mujer.

INSTITUTO DE LA MUJER (1989): *Propuestas para evitar el sexismo en el lenguaje,* Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.

INSTITUTO DE LA MUJER Y MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (1993): *Uso no sexista del lenguaje administrativo,* Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (2004): Programa OPTIMA: *Catálogo de Acciones Positivas*. IAM.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (2004): Programa OPTIMA: *Guía de desarrollo de acciones positivas*. IAM.

IRIGARAY, L. (1992): *Yo, tú, nosotras*. Madrid: Cátedra.

ISLAS AZAÏS, H. (2005): *Lenguaje y discriminación, Cuadernos de la igualdad.* Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

LAKOFF, R. (1981): *El lenguaje y el lugar de la mujer.* Barcelona: Ricou.

LLEDÓ CUNILL, E. (1992): *El sexismo y el androcentrismo en la lengua: análisis y propuestas de cambio.* Barcelona: ICE. Universidad Autónoma.

LLEDÓ, E. (2003): *El lenguaje administrativo: de cómo y cuándo administrar una lengua libre de sexismo y androcentrismo en Políticas de igualdad y de oportunidades entre hombres y mujeres en la Junta de Andalucía.* Sevilla.

LODARES MARRODÁN, J. R. (1988): *El campo léxico mujer en el español.* Madrid: Universidad Complutense.

LOMAS, C (comp.) (1999): *¿Iguales o diferentes? Género, diferencia sexual, lenguaje y educación.* Barcelona: Paidós Educador.

LÓPEZ GARCÍA, Á. y MORANT, R. (1991): *Gramática femenina.* Madrid: Cátedra.

LÓPEZ GARCÍA, Á. (1992): *Lenguaje y discriminación sexista en los libros escolares.* Murcia: Universidad.

LOZANO DOMINGO, I. (1995): *Lenguaje femenino, lenguaje masculino. ¿Condiciona nuestro sexo la forma de hablar?* Madrid: Minerva.

MEDINA, M.A. (2002): *Manual de lenguaje administrativo no sexista.* Málaga: Ayuntamiento de Málaga.

RINCÓN, A. (coord.) (2000): *El lenguaje, más que palabras. Propuestas para un uso no sexista.* Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer.

RIVERA GARRETAS, M. (1994): *Nombrar el mundo en femenino.* Barcelona: Icaria.

UNIVERSIDAD DE MURCIA (2011): *Guía de uso no sexista del vocablo español.*

UNIDAD DE IGUALDAD. UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID (2010): *Manual de lenguaje no sexista en la universidad politécnica de Madrid.*

VARELA, N. (2005): *Feminismo para principiantes.* Barcelona: Ediciones B.

VV.AA. (1999): *En femenino y en masculino* (Cuaderno de educación no sexista nº 8). Madrid: Instituto de la Mujer.

REFERENCIAS NORMATIVAS

- Constitución española, 1978.

- Ley General de Publicidad 34/1988, de 11 de noviembre de 1988.

- Orden 24 de noviembre de 1992 (BOJA, 5 de diciembre de 1992) sobre la eliminación del lenguaje sexista en los textos y documentos administrativos.

- Orden 19 de febrero de 1993 (BOJA, 6 de marzo de 1993) para el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en la información y divulgación.

- Orden de 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia, por la que se adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.

- Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo (aprobado por decisión del Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad el 13 de febrero de 2008).

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

- Real Decreto 1993/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Este documento puede descargarse en versión pdf accesible y en e-pub en la web de la Fundación ONCE (www.fundacionONCE.es).

Cofinanciado por:

UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

Fundación ONCE | Via Libre

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

FUNDACIÓN CERMI MUJERES