

GUÍA DE LENGUAJE NO SEXISTA

**Fundación CNSE para la supresión de las
barreras de comunicación**



ÍNDICE

1.	Introducción	1
2.	Marco Normativo	2
3.	Conceptos básicos	3
4.	Estrategias en el uso no sexista e inclusivo del lenguaje	4
5.	Imágenes y Comunicación Web	10
6.	Claves para un lenguaje incluyente.....	11
7.	Conclusiones.....	2
8.	Referencias.....	22

1. Introducción

La presente guía ha sido elaborada por la Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE), que ha autorizado su adopción en nuestra entidad, y se enmarca dentro de las medidas a tomar en aplicación de nuestro *Plan de Igualdad*, documento que recoge las actuaciones necesarias para impulsar la igualdad en todos los procesos de la organización en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta guía se centrará en la lengua española, tanto en su modalidad escrita como hablada. No se hará referencia a la lengua de signos española pues ésta requiere de un análisis previo de la misma realizado conjuntamente por especialistas en LSE y personas expertas en perspectiva de género y, por tanto, de su propia guía.

El lenguaje no es una realidad natural u objetiva. Es un producto social e histórico que influye en nuestra percepción de la realidad y que, a su vez, transmite directa o indirectamente valores y relaciones sociales.¹

*Es un reflejo de lo que la sociedad es en cada momento que, a su vez, está en constante evolución de acuerdo con los cambios que experimenta la humanidad, y va creando nuevas formas en virtud de lo que sus hablantes desean que sea la sociedad en la que viven.*²

Si bien, no es objeto de esta guía, conviene resaltar que sucede lo mismo con la forma de expresarse sobre las personas sordas, sobre la comunidad sorda y la lengua de signos. El lenguaje ha invisibilizado a las mujeres durante siglos y tanto más a las mujeres sordas. De hecho, ni siquiera su dinamismo y su capacidad de evolucionar a medida que la realidad social cambia, ha impedido que el uso del lenguaje sexista, audista y capacitista persista.

¹ Guía para un uso inclusivo del lenguaje. Fundación Secretariado Gitano.

² Guía del lenguaje no sexista. UNED.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece, en su artículo 14, que se promoverá “la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”. Aunque se haga referencia únicamente a las administraciones públicas, consideramos que es una buena medida a seguir también por las entidades privadas. Como parte del tercer sector de acción social y entidad comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres, la Fundación CNSE asume la responsabilidad de usar un lenguaje que contribuya a visibilizar a las mujeres, a romper estereotipos sexistas y modificar el androcentrismo de la lengua española.

2. Marco Normativo

En este punto abordaremos el marco normativo que respalda el uso de un lenguaje no sexista, destacando las leyes y directrices que promueven la igualdad de género y la inclusión, y que orientan la adopción de prácticas lingüísticas más equitativas, siendo las siguientes:

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>
- Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/902/con>
- Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901>
- 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. [https://www.boe.es/eli/es/o/1995/03/22/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/o/1995/03/22/(1))
- Resolución 109 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 25 reunión (1989).
<https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/LenguajeNoSexista/Introduccion.htm#:~:text=Por%20su%20parte%20la%20Resoluci%C3%B3n,por%20el%20respeto%20de%20esas>

- Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 24 reunión (1987).
<https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/LenguajeNoSexista/Introduccion.htm#:~:text=Por%20su%20parte%20la%20Resoluci%C3%B3n,por%20el%20respeto%20de%20esas>
- Recomendación aprobada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa (21 febrero 1990).

3. Conceptos básicos

A continuación, se presentan algunos conceptos clave relacionados con el lenguaje sexista:

- El **sexismo lingüístico**: es el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo³
- El **lenguaje sexista**: alude a un código de comunicación que invisibiliza a las mujeres y las subordina, pudiendo provocar su infravaloración o ridiculización. Se produce, principalmente, por la utilización del masculino como genérico que favorece una imagen estereotipada de las mujeres.³
- El **lenguaje no sexista** es un uso igualitario del lenguaje que, de forma consciente, pretende fomentar una imagen equitativa y no estereotipada de las personas a las que se dirige o refiere. Es aquel que no jerarquiza, ni excluye, ni valora más a una parte sobre otra. Es decir, un lenguaje que evite expresiones que ridiculicen o minusvaloren a las mujeres y que contribuya a mostrar la realidad social tal cual es, compuesta por mujeres y hombres. Así pues, un lenguaje no sexista:
 - Incluye y hace visibles a ambos sexos.
 - Valora por igual a mujeres y hombres.
 - Da la palabra a todas las personas.
- No nos confunde con su mensaje.⁴

³ Guía del lenguaje no sexista. UNED. <https://www.uned.es/universidad/inicio/unidad/oficina-igualdad/recomendaciones-lenguaje.html>

- El **lenguaje inclusivo** constituye un código de comunicación que tiene en cuenta la realidad tal cual es, sexuada. Posibilita que mujeres y hombres nombren el mundo desde su género y sean nombradas y nombrados teniendo en cuenta el sexo al cual pertenecen, sin subordinación ni invisibilización de ninguno de los sexos. En lo que a imágenes se refiere, un lenguaje inclusivo es aquel que garantice una presencia equilibrada de mujeres y hombres, alejada de estereotipos de género.

En definitiva, una **comunicación inclusiva** es aquella que da relevancia a la presencia de los dos sexos en los diferentes mensajes emitidos, ya sean escritos o audiovisuales, y que evita cualquier aspecto que pueda afectar a la dignidad de mujeres u hombres. Para lograr este objetivo, se recurre a fórmulas lingüísticas que den cuenta de la presencia de ambos sexos, entre ellas, el lenguaje no sexista.

4. Estrategias en el uso no sexista e inclusivo del lenguaje⁴

En este apartado os ofrecemos estrategias prácticas para utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo, con el objetivo de promover la igualdad, visibilizar a todas las personas y evitar expresiones que puedan reforzar estereotipos o exclusiones.

1. Evitar el masculino genérico

Apostar por hacer uso del masculino y el femenino en lugar de utilizar el masculino genérico es una buena manera de visibilizar a la mujer a través del lenguaje. No obstante, también podemos recurrir a otras fórmulas que representan a conjuntos de hombres y mujeres.

⁴ Guía Práctica de comunicación incluyente. Ministerio de Igualdad:
<https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaTematica/DocumentacionPublicaciones/InstListDownload/Guia%20lenguaje%20inclusivo.pdf>

En lugar de...	Podemos utilizar...	Y decir...
Los trabajadores	Genérico	La plantilla/ El personal
Los alumnos		El alumnado
Los jefes	Abstractos	La jefatura /Quienes toman decisiones
Los profesores		El personal docente
Los coordinadores	Construcciones metonímicas	La coordinación
El director		La dirección
Todos los trabajadores pueden solicitar	Aposiciones explicativas	Todos los trabajadores, tanto mujeres como hombres, pueden solicitar
El objetivo es proporcionar a los responsables una formación adecuada a su puesto		El objetivo es proporcionar a los responsables, de uno y otro sexo, una formación adecuada a su puesto
Podrán optar al puesto los profesionales con experiencia	Omisión de determinantes	Podrán optar al puesto profesionales con experiencia
Encuestas a los asistentes		Encuestas a asistentes
Todos los miembros del Grupo de Igualdad	Utilizar determinantes sin género	Cada miembro del Grupo de Igualdad
Aquellos responsables de proyecto...		Cada responsable de proyecto...
El juez decidirá	Utilizar "se"	Se decidirá judicialmente
Para continuar el proceso, el implicado enviará la solicitud		Para continuar el proceso, se enviará la solicitud

En lugar de...	Podemos utilizar...	Y decir...
Los trabajadores pueden participar en la elaboración del plan estratégico	Formas personales de los verbos	Podemos participar... Puedes participar en la elaboración del plan estratégico. Usted puede participar...
El empleado velará por su propia seguridad		Tendremos que... Tendrás que velar por tu propia seguridad. Usted tendrá que... Tendrán que

<i>A la celebración acudieron los trabajadores y familiares de los mismos</i>	Evitar masculinos falsamente genéricos	<i>A la celebración acudieron el personal y sus familiares</i>
<i>Es responsabilidad de ambos</i>		<i>Es responsabilidad de una y otro</i> <i>Es responsabilidad de ambas partes</i>
<i>Si el empleado trabaja adecuadamente conseguirá mayor rentabilidad</i>	Formas no personales de los verbos	<i>Trabajando adecuadamente, se conseguirá mayor rentabilidad</i>
<i>Para conseguir una gestión de equipos más efectiva el coordinador utilizará herramientas como la asertividad</i>		<i>Utilizando herramientas como la asertividad, se podrá conseguir una gestión de equipos más efectiva</i>
<i>Las subvenciones concedidas al que cree una empresa</i>	Pronombres relativos sin género	<i>Las subvenciones concedidas a quien cree una empresa</i>
<i>El que llegue antes, que apague la alarma</i>		<i>Quien llegue antes.</i>
<i>Los sordos</i>	Utilizar “persona”	<i>Las personas sordas</i>
<i>Los discapacitados</i>		<i>Las personas con discapacidad</i>

2. Desdoblamientos y soluciones a problemas de estilo

Desdoblamientos:

Cada vez es más frecuente recurrir a los desdoblamientos en el uso cotidiano del lenguaje. Sin embargo, se debe limitar su presencia para evitar ralentizar excesivamente el discurso. En este sentido, resulta más aconsejable utilizar alguno de los recursos que se han enumerado en la tabla anterior.

En todo caso, llegado el momento, procuraremos alternar el uso de la forma femenina y masculina para evitar comenzar siempre por esta última.

Uso sexista	Uso no sexista
Los trabajadores de la empresa	<i>Las trabajadoras y trabajadores de la empresa</i>
Los socios que deseen participar	<i>Los socios y las socias que deseen participar</i>
Los usuarios del servicio	<i>Las usuarias y usuarios del servicio</i>

Barras (/):

Este recurso es muy habitual en el ámbito de la Administración dado que permite ahorrar espacio en documentos administrativos como impresos, instancias, formularios, etc. Su utilización requiere que todos los elementos que concuerden con el sustantivo deben llevar barras: doscientos/as asociados/as.

Sin embargo, presenta un inconveniente: puede dificultar la lectura de los textos, crear confusión para concordar gramaticalmente, y provocar rechazo estilístico.

Uso sexista	Uso no sexista
El interesado	<i>El / la interesado/a</i>
Los licenciados/as	<i>Los/ las licenciadas/os</i>
Del representante	<i>Del/ de la representante</i>

Arroba (@):

Se trata de una alternativa hasta cierto punto válida en el lenguaje escrito, pero no en el oral. Tampoco resulta acorde en situaciones en las que no se utiliza un lenguaje informal, en especial aquel dirigido a la juventud, siendo conveniente recurrir a otras fórmulas más adecuadas en la mayoría de los casos.

Uso de @	Propuesta de uso
Estimad@s compañer@s	<i>Estimadas/os compañeras/os</i>
Alumn@s	<i>Alumnas y alumnos</i>
Sord@s	<i>Personas sordas</i>

3. Fórmulas de tratamiento

La designación asimétrica de mujeres y hombres en el campo político, social y cultural se ha convertido en una constante, seguramente motivada por la tradicional vinculación de las mujeres al ámbito privado y doméstico. Serían por tanto necesario, instaurar un tratamiento igualitario que contribuya a la promoción de la igualdad y el lenguaje incluyente, tanto en las comunicaciones dirigidas al personal, como en aquellas relaciones que una organización mantenga con su clientela, con empresas proveedoras, o con otras entidades del sector.

Nombre y apellido:

Es frecuente e inadecuado que al hacer referencia a un hombre se emplee solo el apellido, mientras que, cuando se trata de una mujer, se acostumbre a usar el nombre de pila precedido de alguna forma de tratamiento (señora o señorita), o bien el nombre y apellido.

Tampoco es correcto utilizar el **tratamiento de señorita**, ya que con él se alude implícitamente a la edad y, sobre todo, al estado civil de las mujeres, sin que exista, además, paralelismo alguno ni en el uso ni el significado con el tratamiento de señorito.

Uso sexista	Uso no sexista
La Srta. Julia	La Sra. López (apellido de la mujer)
Lucía García	La Sra. García
La Sra. De González	La Sra. (apellido de la mujer no del marido)

Fórmulas de tratamiento en masculino:

En el lenguaje administrativo es habitual encontrar documentos o formularios redactados en masculino. Se puede evitar de la siguiente forma:

Uso sexista	Uso no sexista
D.:	D./ Dña.: o Dña./D.:
D.:	Nombre y apellidos:
D.:	Firmado:

Oficios, profesiones o cargos de responsabilidad:

Las ocupaciones de la esfera pública han estado durante siglos reservadas a los hombres. En consecuencia, el léxico que las designa se ha acuñado tradicionalmente en masculino.

La incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral ha provocado la creación de los femeninos de muchos oficios o profesiones para los que sólo existía el masculino.

A este respecto conviene mencionar la Orden de 22 de marzo de 1995 (BOE 28/03/95) del Ministerio de Educación que insta a reflejar en los títulos académicos oficiales el sexo de quienes los obtienen. <http://www.codei.es/pdf/titulosenfemenino.pdf>

Como norma general se debe seguir el siguiente criterio: emplear el género femenino cuando un cargo, una profesión o una actividad estén desempeñados por una mujer, siempre que sea posible siguiendo los mecanismos morfológicos para su formación y empleo. En aquellos casos en los que no sea indicado formar directamente el femenino o se estén refiriendo a mujeres y hombres se debe emplear los recursos mencionados con anterioridad: desdoblamientos, utilizar barras, palabras genéricas o indeterminadas.

El Instituto de las Mujeres ha publicado un glosario de profesiones y oficios. Dado lo extenso de su contenido, adjuntamos el enlace a dicho vocabulario para la consulta y resolución de las dudas que surjan. <http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/lasprofesiones.pdf>

Designación masculina	Alternativas recomendadas
Administrador	Administradora Administración Personal/ responsable de administración
Conserje	La conserje Conserjería Personal/ responsable de conserjería
Ingeniero	Ingeniera

4. Imágenes y Comunicación Web⁵

El lenguaje no es, en absoluto, la única forma de comunicación. En el ámbito de la empresa y la actividad económica, por ejemplo, la imagen corporativa desempeña un papel fundamental. A través de las imágenes, los colores, el diseño de la página web o la presencia en las redes sociales, una entidad está comunicando constantemente y transmitiendo mensajes y valores concretos. La combinación de ambos elementos (comunicación escrita y soportes de imágenes) debe, por tanto, ser coherente y ajustarse a criterios de igualdad.

Asimismo, el avance tecnológico y el desarrollo de la actividad empresarial en un mundo globalizado, hace que la presencia en Internet y las redes sociales sea una exigencia ineludible para llegar a una audiencia más amplia. Por todo ello, el lenguaje, simbólico y escrito que se emplee es determinante para fijar la imagen de empresa: lo que se quiere transmitir y lo que efectivamente se transmite.

En este sentido, tanto en el propio el diseño de la web corporativa como en las imágenes que se utilicen es importante:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Visibilizar a las mujeres como sujetos activos. Evitar el uso de la figura masculina como genérica en representación de toda la plantilla promoviendo una presencia equilibrada de ambos sexos. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Huir de iconos, símbolos o logotipos androcéntricos o sexistas. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Evitar el uso de imágenes estereotipadas de mujeres y hombres, así como de aquellas heredadas de una sociedad sexista, excluyente, violenta y discriminatoria. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Mostrar a mujeres y hombres en roles distintos a los tradicionales, sin caer en estereotipos de roles familiares, sociales, uso de espacios públicos y privados, tipo de actividades o acciones llevadas a cabo... |
| <ul style="list-style-type: none"> • No utilizar a las mujeres como objeto de captación o de uso. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Apostar por la diversidad cultural y sexual, así como por perfiles de distintas edades y características físicas. |

⁵ Guía Práctica de comunicación incluyente. Ministerio de Igualdad.

5. Claves para un lenguaje incluyente⁶

A continuación, se exponen algunas recomendaciones clave para utilizar un lenguaje inclusivo, que tiene como objetivo promover la igualdad de género y evitar la discriminación. Es fundamental emplear un lenguaje que respete la diversidad de identidades y orientaciones, reflejando así la realidad plural de la sociedad en todos los ámbitos.

Claves para un lenguaje incluyente

- ***Evitar el uso del masculino genérico.***
- ***Personalizar el mensaje cuando se sabe a quién va dirigido.***
- ***Nombrar el cargo o profesión en lugar de la persona.***
- ***Limitar el uso de desdoblamientos y barras (a/o).***
- ***Nombrar de forma alternativa a mujeres y hombres y cambiar el orden de precedencia.***
- ***Hablar de la empresa, el sitio...en lugar de hablar de nosotros, todos...***
- ***Modificar la síntesis de la oración cuando el sujeto es un masculino genérico. Tú, usted...en lugar de vosotros.***
- ***Hacer referencia a “las mujeres” no a “la mujer”. Hay que tener en cuenta que no hay una sola mujer, ni un solo modelo de mujer.***
- ***Representar de forma equilibrada a mujeres y hombres en imágenes.***
- ***Incluir imágenes que contribuyan a romper los estereotipos de género.***
- ***Nombrar a mujeres y hombres en acciones formativas y presentaciones.***
- ***Ser conscientes del valor y la capacidad transformadora del lenguaje.***

⁶ Guía Práctica de comunicación incluyente. Ministerio de Igualdad.

6. Conclusiones

El lenguaje como tal no es sexista, ya que dispone de masculino y femenino, de abstractos, de genéricos, y de múltiples recursos para nombrar a todas las personas. Somos nosotras, las propias personas, las que con el uso que hacemos del lenguaje lo convertimos en sexista.

Recordemos que el lenguaje condiciona nuestro pensamiento y determina una visión particular de la sociedad en la que vivimos. Juega un papel decisivo al actuar a la vez, como reflejo y modelo de la sociedad. De ahí, su potencial integrador y su trascendencia a la hora de alcanzar la igualdad de género.

7. Referencias

- **Guía lenguaje inclusivo y no sexista.** Fundación AUCAVI. 2018
<https://www.fundacionaucavi.org/documentos/1.guia-lenguaje-inclusivo-aucavi.pdf>
- **Recomendaciones para el uso de un lenguaje inclusivo de género.** ACNUR. 2018
<https://www.acnur.org/5fa998834.pdf>
- **Guía práctica de comunicación incluyente.** Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. Ministerio de Igualdad. 2017
https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Kit_03_Co_municacion_Incluyente.pdf
- **Manual de lenguaje no sexista.** Por la Unidad de Igualdad de la Universidad Politécnica de Madrid. 2016.
<https://www.upm.es/UPM/PoliticasyIgualdad/LenguajeNoSexista>
- **Guía para un uso inclusivo del lenguaje.** Fundación Secretariado Gitano. 2015.
https://www.gitanos.org/upload/40/45/Guia_lenguaje_no_sexista_FSG.pdf
- **Guía del lenguaje no sexista.** UNED. 2012
http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/PAPELERA/OFICINA_IGUALDAD/CONCEPTOS%20BASICOS/GUIA_Lenguaje.PDF
- **Guía sobre estrategias de comunicación incluyente.** Gobierno de Navarra, 2009.
<https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/118955/GUIADECOMUNICACION1213.pdf>