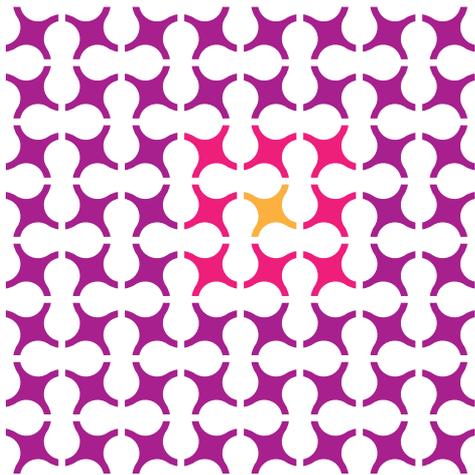

GUÍA ACTUALIZADA DE LENGUAJE NO SEXISTA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE EXTREMADURA



GUÍA ACTUALIZADA DE LENGUAJE NO SEXISTA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE EXTREMADURA

Promueve y edita

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Igualdad y Cooperación para el Desarrollo

Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX)

Mérida, 2022

Asistencia técnica

RED Formación y Desarrollo (Grupo RED)

Redacción de la guía

José F. Gras y Marisa Lozano (Equipo de Grupo RED)

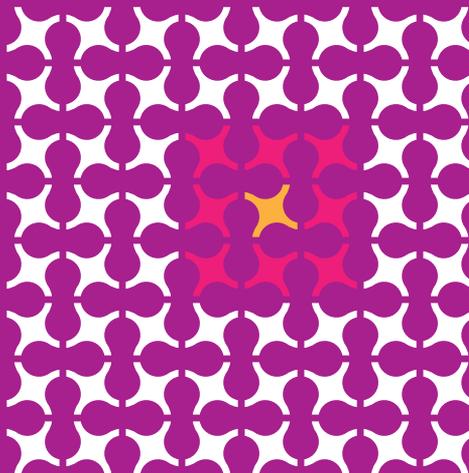
Diseño e impresión

Pepe Pro

Depósito legal

BA - 096 - 2022

Introducción	05	Antecedentes y presentación de la actual Guía	06
Contextos e indicaciones sobre sexismo en el lenguaje	16	Problemas y soluciones para un uso igualitario del lenguaje	30
Anexos: Glosario y Bibliografía	54		



imex
— Instituto de la *Mujer*
de Extremadura

Introducción

Tres años después de la elaboración de la *“Guía de lenguaje no sexista en la Administración Pública en Extremadura”*, editada y difundida desde 2019, la Consejería de Igualdad y Cooperación para el Desarrollo, a través del Instituto de la Mujer de Extremadura, aborda la actualización y ampliación de ésta, como instrumento práctico que insista en el objetivo de conseguir un lenguaje igualitario en el trabajo cotidiano del personal de la Administración Pública de Extremadura.

La evolución de la realidad social de la Comunidad Autónoma y la adaptación a la misma de la propia Administración Pública justifican la puesta al día de aquel instrumento, actualmente vigente, mediante la elaboración de una *Guía* que actualice, adapte y amplíe la editada en 2019, que a su vez es deudora de la redactada en 2009, también por el Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX).

Esta necesaria actualización conlleva, además de su adaptación, una ampliación de parte de los contenidos de la *Guía*, no sólo de los apartados que se refieren a los cambios sociales, el marco legislativo o los avances hacia un lenguaje igualitario –en diversos campos y sectores y en ámbitos de comunicación orales y escritos, analógicos y digitales–, sino especialmente de los que ofrecen ejemplos concretos como soluciones a los problemas del lenguaje que todavía pueden plantearse en términos de sexismo al personal de la Administración Pública de Extremadura.

Para el IMEX y al margen de polémicas estériles, el sexismo se extiende al uso discriminatorio del lenguaje motivado por razón de sexo. Facilitar el uso de un lenguaje igualitario –mediante la feminización y la neutralización– no sólo es una recomendación de organismos internacionales desde hace décadas y una disposición de leyes y normativas europeas y estatales: es un principio que la Junta de Extremadura considera imprescindible, tanto para hombres como para mujeres.

La igualdad como principio trasciende el mero uso del lenguaje administrativo. El proceso de reelaboración y redacción de la *“Guía actualizada de lenguaje no sexista en la Administración Pública de Extremadura”* es acometido por el IMEX para dar a ésta una difusión accesible, que contribuya a continuar erradicando el sexismo en las políticas públicas y entre las ciudadanas y los ciudadanos de nuestra Comunidad Autónoma.

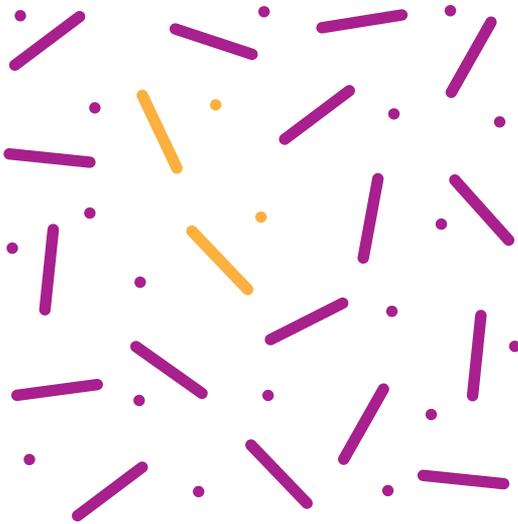
Antecedentes y presentación de la actual Guía

Antecedentes: Guías del IMEX de 2009 y 2019

Proceso de elaboración de la Guía en 2021

Guías y Planes de Igualdad de Extremadura

Contexto institucional y legislativo para un lenguaje no sexista



Antecedentes: Guías del IMEX de 2009 y 2019

Una “*Guía para el uso igualitario del lenguaje*” fue elaborada en 2009 por el Instituto de la Mujer de Extremadura (Consejería de Igualdad y Empleo de la Junta de Extremadura) con el objetivo de

Contribuir, mediante un uso igualitario del lenguaje, a ampliar los procesos a través de los cuales podemos ir alcanzando un trato mucho más justo e igualitario entre hombres y mujeres.

Aquella primera Guía, editada por la Junta de Extremadura (Mérida, 2009), constaba de una introducción sobre “El eco del lenguaje” y abordaba, en relación con el lenguaje sexista en la Administración Pública, “Problemas generados por la discriminación lingüística” y “Soluciones lingüísticas para un lenguaje igualitario”, completándose con diversos anexos, recomendaciones y bibliografía.

La presente actualización parte de la estructura de la “*Guía de lenguaje no sexista en la Administración Pública en Extremadura*”, editada en 2019 por el IMEX con este índice:

1. Presentación, metodología y justificación de la Guía.
2. Antecedentes, marco legal y normativa básica.
3. Diagnóstico de situación: androcentrismo, guías y sexismo lingüístico.
4. Directrices generales para un lenguaje no sexista.
5. Problemas y recomendaciones específicas para uso igualitario del lenguaje administrativo.
6. Soluciones prácticas de comunicación: contenidos y otros elementos.
7. Anexos: documentación utilizada, listado de ocupaciones y títulos, glosario...

En 2018 se elaboró, a partir de la anterior de 2009, la “Guía de lenguaje no sexista en la Administración Pública en Extremadura” (Consejería de Cultura e Igualdad) con la siguiente estructura:

- La Guía se abría con una introducción, en la que se presenta el documento y la metodología seguida y se justifica su elaboración.
- En un segundo capítulo se fundamentaba la Guía, de acuerdo con los antecedentes y en el marco legal y normativo en el que se inscribe.
- El tercer apartado se aproximaba a un diagnóstico sobre conceptos básicos relacionados con el androcentrismo, otras guías y el sexismo lingüístico.
- En el capítulo cuarto se ofrecían directrices generales para un lenguaje no sexista, mientras que en el quinto se analizaban problemas y se hacían recomendaciones específicas para un uso igualitario del lenguaje en las administraciones públicas.
- La Guía se cerraba con sendos apartados, el sexto con ejemplos de soluciones prácticas de comunicación, en cuanto a contenidos y otros elementos, y el séptimo con la documentación utilizada y otros anexos.

El Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX, Consejería de Igualdad y Cooperación para el Desarrollo, Junta de Extremadura) presenta esta “*Guía actualizada de lenguaje no sexista en la Administración Pública de Extremadura*” teniendo como base la versión elaborada en 2018 y difundida desde 2019, con la finalidad de incorporar soluciones no sexistas en el lenguaje administrativo de la Comunidad Autónoma, “a partir de la normativa básica desarrollada en Extremadura y mediante los mecanismos de los que dispone nuestra lengua para evitar la discriminación de las mujeres en el uso del lenguaje”.

Para ello, siguiendo las directrices de instituciones de referencia en comunicación no sexista, como el Instituto Cervantes, se armonizarán en esta *Guía* distintos criterios: “**norma gramatical, coherencia textual, contexto situacional y ámbitos y géneros discursivos**”.

Proceso de elaboración de la Guía en 2021

La principal referencia normativa para la elaboración de la Guía sigue siendo la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Extremadura, de manera particular:

Título II. Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

Capítulo I. Medidas para la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la normativa.

Artículo 27. Lenguaje e imagen no sexista.

Durante 2021 el proceso de elaboración de la *Guía actualizada* ha sido conducido por el **Instituto de la Mujer de Extremadura (Consejería de Igualdad y Cooperación para el Desarrollo)**, que ha coordinado el trabajo del equipo de Grupo RED, encargado como en 2018 del tratamiento de la información, de la elaboración del borrador sometido a contraste con profesionales de la Junta de Extremadura y de la redacción y composición final de la propuesta de documento.

Para la validación de la *Guía* editada en 2019 se recogieron aportaciones sobre borradores del documento y mantenido sesiones de trabajo y debate con las Unidades para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

El artículo 17 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, define las Unidades para la Igualdad de Mujeres y Hombres:

La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura adecuará sus estructuras, de modo que en cada una de sus consejerías u organismos autónomos se le encomiende a una unidad administrativa la propuesta, ejecución e informe de las actividades de la Consejería en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Estas Unidades para la Igualdad tienen entre sus funciones:

Garantizar un uso no sexista del lenguaje administrativo y un tratamiento igualitario en los contenidos, imágenes y cuantos elementos de comunicación utilicen en el desarrollo de sus competencias y en la publicidad institucional.

Guías y Planes de Igualdad de Extremadura

En el marco de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Extremadura y del resto de legislación y normas de referencia, el Instituto de la Mujer de Extremadura justifica las últimas *Guías* para un lenguaje igualitario en **el desarrollo del V Plan de Igualdad de Extremadura 2017-2021 y la preparación del VI Plan.**

Entre los principios del V Plan, siguiendo el artículo 3 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, se incluye:

9. Adopción de medidas para la supresión del uso sexista del lenguaje y de la imagen.

El análisis DAFO que incorpora el V Plan apuntaba como amenaza número 11:

Mantenimiento del lenguaje sexista y de un tratamiento discriminatorio de las mujeres en muchos medios de comunicación y redes sociales.

El eje estratégico 5. Igualdad y transformación social responde con este objetivo general:

OG6. Avanzar en la sensibilización y la formación de la ciudadanía y de profesionales en Igualdad y en políticas de imagen y comunicación no sexistas.

Y la medida 5.8. del Plan estratégico, bajo la denominación *PLAN, LENGUAJE E IMAGEN*, se ha caracterizado con estos objetivos y acciones:

Contribuir desde el Plan a la utilización de lenguaje y de imágenes no sexistas.

- Difusión de lectura fácil y accesible para la ciudadanía del V Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Extremadura (2017-2021).

- Elaboración y difusión de materiales y soportes –analógicos y digitales, incluidos los documentos oficiales–, para la visibilización de las mujeres y del Plan, con un lenguaje inclusivo y una imagen no sexistas.

Son agentes responsables y colaboradoras de esta medida del V Plan:

Instituto de la Mujer de Extremadura, otros departamentos de la Junta de Extremadura, organizaciones sociales y económicas más representativos en la región, otras entidades públicas, entidades privadas o intermedias del ámbito de la Igualdad y organizaciones sociales y del Tercer Sector.

Con la elaboración de la *“Guía actualizada de lenguaje no sexista en la Administración Pública de Extremadura”* el IMEX busca contribuir a la aplicación de esta medida estratégica, ya incluida en el V Plan de Igualdad de Extremadura 2017-2021 y en su implementación en el marco del VI Plan de Igualdad.

Contexto institucional y legislativo para un lenguaje no sexista

Es sabido que **son numerosas las guías y los manuales de lenguaje igualitario y no sexista que han proliferado en España en los últimos años**, a veces no sin polémicas, algunas de ellas situadas en el ámbito académico.

Se ha enfatizado la importancia de adoptar usos no sexistas del lenguaje, desde el mismo momento que comenzaron a existir políticas públicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así, desde Europa se han emitido distintos textos instando a los gobiernos a adoptar estrategias para el uso de lenguaje “incluyente” y “no discriminatorio”, paritario o igualitario, que a su vez se apoyaban en recomendaciones de otras instancias internacionales.

Entre los textos promulgados por las instituciones internacionales, se recuerda que fueron pioneras las resoluciones publicadas en los años ochenta: Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 24ª reunión, apartado 1 del párrafo 2 (1987) y Resolución 109 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 25ª reunión, párrafo 3 (1989). En fechas posteriores, es importante mencionar el "Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo" aprobado por la decisión Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad de 13 de febrero de 2008, que establece:

La finalidad del lenguaje no sexista o lenguaje neutral en cuanto al género es evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes al implicar que uno de los sexos es superior al otro, ya que en la mayoría de los contextos el sexo de las personas

es, o debe ser, irrelevante. La utilización de un lenguaje no sexista es algo más que un asunto de corrección política. El lenguaje influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones. El Parlamento como institución respalda plenamente el principio de igualdad de género, y el lenguaje que utiliza debe reflejar este hecho. Para este fin, es importante establecer orientaciones que aseguren en la medida de lo posible que el lenguaje no sexista en la norma, en lugar de ser la excepción, en los documentos parlamentarios.

El Comité de Ministros del Consejo de Europa aprobó, en 1990, la Recomendación sobre eliminación del sexismo en el lenguaje. En primer lugar, reconoce la existencia de obstáculos a la igualdad real entre hombres y mujeres y, en segundo lugar, considera que el lenguaje es un instrumento esencial en la formación de la identidad social de cada persona. En ella proponen a los gobiernos de los Estados miembros tres medidas básicas:

Incorporar iniciativas para promover un lenguaje no sexista; promover en textos jurídicos, educativos y de la Administración Pública el uso de terminología armónica con el principio de igualdad entre sexos, y fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.

Esta recomendación se ve reflejada en muchas de las disposiciones legales y normativas aprobadas desde entonces en los ámbitos internacional, europeo y estatal, entre ellas:

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Estambul, 11.V.2011).
- Compromiso Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2016-2019, aprobado por la Unión Europea.
- Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2017).
- Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, en respuesta al compromiso de la Comisión Von der Leyen de conseguir una Unión de la Igualdad.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España (Next Generation EU. 2020) tiene como eje transversal 3 la Igualdad de Género, el cual persigue, entre otros objetivos, eliminar la brecha de género como factor de crecimiento, en términos de justicia social y de productividad.

En el ámbito autonómico, la **Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Extremadura** se hace un amplio eco de la promoción del lenguaje no sexista en su articulado:

Título II. Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

Capítulo I. Medidas para la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la normativa.

Artículo 27. Lenguaje e imagen no sexista.

✧ Artículo 4. *Definiciones.*

9. El uso no sexista del lenguaje consiste en la utilización de expresiones lingüísticamente correctas sustitutivas de otras, correctas o no, que invisibilizan el femenino o lo sitúan en un plano secundario respecto al masculino.

✧ Artículo 6. *De la Administración de la Comunidad Autónoma.*

2. c) Promoción del uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.

✧ Artículo 7. *De las Entidades Locales.*

2. b) Promover el uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.

✧ Artículo 27. *Lenguaje e imagen no sexista.*

1. Los poderes públicos extremeños y, en particular, la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en el ámbito administrativo, en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades, y fomentarán la implantación de un lenguaje no sexista en la totalidad de los ámbitos sociales, culturales y artísticos.

2. En particular, los medios de comunicación públicos extremeños o que reciban subvenciones públicas están obligados a hacer un uso no sexista del lenguaje.

3. Los Poderes Públicos extremeños garantizan un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas, debiendo promover de forma activa una imagen de autonomía de las mujeres tal y como se explicita en los artículos 74

y 75 de esta ley.

4. La Consejería competente en asuntos de Presidencia será la encargada del control del cumplimiento de lo previsto en el presente artículo. Al efecto, se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 106 de esta ley, que podrá incoarse tanto de oficio como a instancia de parte.

✧ *Artículo 55. Marca de Excelencia en Igualdad.*

2. f) La no utilización de lenguajes sexistas o androcéntricos en la comunicación interna, y en la publicidad los productos, los servicios y el marketing de la empresa.

✧ *Artículo 70. Sociedad de la Información y del conocimiento.*

3. En los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, financiados total o parcialmente por los Poderes Públicos de Extremadura, se garantizará que su lenguaje y contenido no sean sexistas.

✧ *Artículo 74. Imagen de las mujeres y hombres.*

2. La Junta de Extremadura y el resto de Administraciones públicas promoverán la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las mujeres en todos los medios de información y comunicación. En todo caso, velarán para que la imagen de las mujeres que se transmita a través de estos medios y de la publicidad sea igualitaria, plural, libre de los anacronismos y estereotipos sexistas tradicionales de su subordinación a los hombres y pongan de manifiesto, por el contrario, la pluralidad de funciones y papeles que las mujeres ejercen en los diversos ámbitos de la sociedad actual.

✧ *Artículo 75. Medios de comunicación social.*

1. Los medios de comunicación social, cuya actividad se encuentre sujeta al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Extremadura, transmitirán una imagen igualitaria de mujeres y hombres, debiendo utilizar un lenguaje no sexista e imágenes no estereotipadas que potencien la igualdad y una visión positiva de los sexos.

2. b) Promoverá la adopción, mediante la autorregulación, de códigos de buenas prácticas tendentes a que los medios de comunicación transmitan, en sus programaciones el contenido de los valores constitucionales sobre la posición social de las mujeres y los hombres y, en especial, los valores de: igualdad, tolerancia, respeto, rechazo a la violencia y dignidad de las personas, al margen de cánones de belleza y de estereotipos sexistas sobre las funciones que ambos sexos desempeñan en los diferentes ámbitos de la vida y con especial

incidencia en los contenidos dirigidos a la población infantil y juvenil.

✧ Artículo 100. *Infracciones.*

3. Son infracciones graves:

e) El empleo de un lenguaje sexista en documentos y soportes administrativos.

4. Son infracciones muy graves:

e) El empleo de un lenguaje sexista o la transmisión de mensajes o imágenes estereotipadas de subordinación de las mujeres a los hombres o de desigualdad entre ambos sexos, en los medios de comunicación públicos extremeños, en aquellos otros medios de comunicación que reciban subvenciones públicas, o en los medios de comunicación sujetos al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

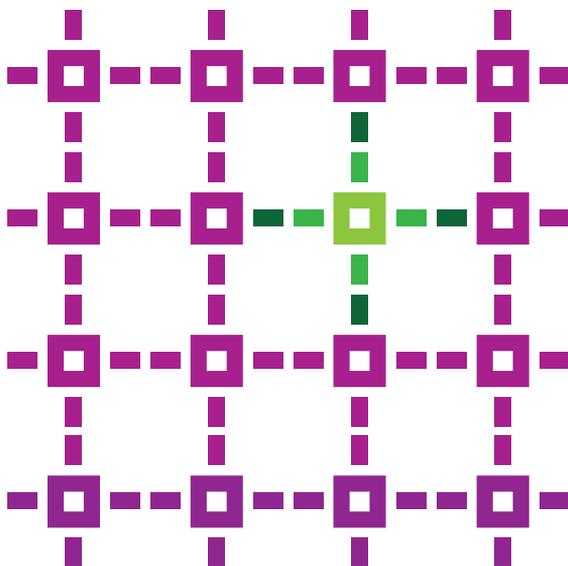
Avanzar hacia la igualdad de género implica, pues, la utilización igualitaria y no sexista de una lengua, propósito que sostiene esta *“Guía actualizada de lenguaje no sexista en la Administración Pública de Extremadura”*.

Extender un lenguaje igualitario, incluyente y no discriminatorio, sigue siendo una recomendación generalizada de instituciones en todos los ámbitos y debe ser una obligación de las administraciones públicas, como la Junta de Extremadura, en coherencia con la legislación vigente y con las políticas de igualdad de género que en la Comunidad Autónoma se vienen desarrollando.

Para el IMEX, en conclusión, también desde el uso del lenguaje debemos evitar la discriminación o desvalorización a las mujeres.

Contextos e indicaciones sobre sexismo en el lenguaje

Sexismo lingüístico y comunicación igualitaria
Hacia una búsqueda de soluciones no sexistas en el lenguaje
Contra un uso discriminatorio del lenguaje
Principios generales y procedimientos básicos



Sexismo lingüístico y comunicación igualitaria

“El sexismo lingüístico es el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo”, según entiende el Instituto de la Mujer de Extremadura. Está extendida la convicción de que el sexismo no está en la lengua en sí misma, sino en los usos lingüísticos, los cuales son reflejo de la cultura androcéntrica.

El androcentrismo lingüístico, eso que se podría denominar mirada androcéntrica, se deriva de la jerarquía sexual que existe entre hombres y mujeres y que ha reservado para los varones los espacios públicos, de prestigio, poder y conocimiento.

La lengua, que es una construcción cultural, contribuye a transmitir o modificar la realidad que las personas conocen. En los mensajes escritos y hablados, la lengua no sólo es un vehículo de comunicación que transmite ideas, pensamientos, sentimientos e información, sino que también contribuye a transmitir la ideología y las relaciones de poder de la sociedad que le es propia.

La óptica androcéntrica asimila el concepto "varón" al concepto "universal". La principal consecuencia es, como se puede adivinar, la ocultación, subordinación, desvalorización y discriminación de las mujeres.

Una de las cuestiones más polémicas relacionadas con el sexismo lingüístico proviene de la confusión que se establece entre sexo y género gramatical. Mientras que el sexo es un rasgo biológico que poseen algunos seres vivos, el género gramatical es un rasgo inherente a determinados tipos de palabras, que sirve para clasificar a los sustantivos en masculinos y femeninos y, en el caso de los adjetivos y determinantes, para establecer su concordancia.

El funcionamiento que tiene el género gramatical en español afecta en muchas ocasiones al sexismo lingüístico. Mientras que el femenino posee un uso restrictivo (únicamente puede emplearse referido a las mujeres), el género masculino posee un doble valor.

Este genérico afecta a la visibilización de las mujeres y resulta problemático en muchas ocasiones, puesto que produce constantes ambigüedades: aun en el que caso de que las mujeres estén incluidas, está claro que pueden quedar ocultas, invisibilizadas. Tal ocultación tiene unas implicaciones importantes en el desarrollo de la identidad personal y social.

La psicología ha estudiado las consecuencias para la identidad femenina de este proceso de exclusión de la lengua, de no ser nombradas, de estar semi-escondidas en las formas masculinas. Parece que la imposición del uso obligatorio y automático del masculino causa en las mujeres la negación de sí mismas, un proceso de alienación y de pérdida de identidad. No resulta difícil imaginar que esto es plausible: debe tener implicaciones psicológicas el hecho de que toda niña o mujer se vea obligada a interpretar por el contexto si se están o no refiriendo a sí misma cuando por ejemplo, se dice en el aula "los niños".

Desde el punto de vista del IMEX, pues, continúa siendo necesario hacer un uso igualitario de los múltiples recursos de los que dispone el castellano-español, facilitándolo desde las administraciones públicas y sin olvidar que **el principio fundamental del lenguaje es que la comunicación sea efectiva, en una realidad social y administrativa cambiante.** Para el Instituto Cervantes (2021), “cualquier solución del sexismo debe salvaguardar la naturalidad y la coherencia discursiva, sin caer en excesos”.

Hacia una búsqueda de soluciones no sexistas en el lenguaje

Es incuestionable que el sexismo en el lenguaje viene siendo objeto de estudio, desde posiciones diversas e incluso enfrentadas, que hacen más necesario si cabe el abordaje del problema y la búsqueda de soluciones.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en su recopilación “*Guías de lenguaje no sexista*” (2017), ya daba una idea de la cantidad de guías y manuales de lenguaje no sexista elaboradas en España en los últimos 30 años, editadas por administraciones públicas, universidades, organizaciones sindicales y otras entidades.

Ese documento

incluye una recopilación de Guías sobre el uso del lenguaje no sexista, tratando de dar respuesta a una de las medidas previstas en el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, aprobado por Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015. En concreto se trata de la medida E. 33.- El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad llevará a cabo la elaboración y difusión a través de intranet de un Manual de uso del lenguaje no sexista.

Muchas de esas publicaciones han sido objeto de análisis por parte de lingüistas y de otro personal implicado y, no pocas veces, provocado **polémicas de repercusiones más o menos mediáticas**.

En coincidencia con la fase final de elaboración de la anterior *Guía* en 2018, fue presentada por la Real Academia de la Lengua Española y la Asociación de Academias de la Lengua Española su primer manual de estilo del idioma español, bajo el título *“Libro de estilo de la lengua española según la norma panhispánica”*. Esta obra, según las fuentes consultadas,

insiste en la opinión de la institución de rechazar el uso del lenguaje inclusivo y considera así innecesarias todas las variables de inclusión del doble género (como “todos y todas”, “todxs”, “todes” o tod@s”) y deja claro que el género masculino “por ser el no marcado, puede abarcar el femenino en ciertos contextos”.

Es de referencia obligada el informe *“Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer”*, redactado en 2012 por Ignacio Bosque, miembro de la Real Academia Española y ponente de la *“Nueva gramática de la lengua española”*.

En este informe, que fue suscrito por los académicos presentes en aquel pleno de la RAE, se advierte de que *“La mayor parte de estas guías han sido escritas sin la participación de los lingüistas... Aunque se analizan en ellas no pocos aspectos del léxico, la morfología o la sintaxis, sus autores parecen entender que las decisiones sobre todas estas cuestiones deben tomarse sin la intervención de los profesionales del lenguaje”*. Estos textos, según el citado académico, *“contienen recomendaciones que contravienen no sólo normas de la Real Academia Española y la Asociación de Academias, sino también de varias gramáticas normativas, así como de numerosas guías de estilo...”*.

Si bien Ignacio Bosque no observa *“ilegalidad alguna en las recomendaciones sobre el uso del lenguaje que introducen esas guías”*, opina que *“las propuestas de las guías de lenguaje no sexista conculcan aspectos gramaticales o léxicos firmemente asentados en nuestro sistema lingüístico, o bien anulan distinciones y matices...”*. Y añade que en ellas se extrae de manera consciente *“una conclusión incorrecta de varias premisas verdaderas”*, un corolario de las cuales sería la necesidad de *“extender la igualdad social de hombres y mujeres y lograr que la presencia de la mujer en la sociedad sea más visible”*.

Sólo una de las nueve guías estudiadas en ese informe de la RAE “acepta el uso no marcado (más comúnmente llamado *genérico*) del masculino”. Ello es así, continuando con la cita, por “suponer que el léxico, la morfología y la sintaxis de nuestra lengua han de hacer explícita, sistemáticamente, la relación entre género y sexo”. Esta cuestión –la relación entre género y sexo– es fundamental para abordar con rigor la elaboración de una guía de lenguaje no sexista. Constatado “el rechazo a toda expresión del masculino destinada a abarcar los dos sexos es marcadísimo en las guías”, para la Academia

El uso no marcado (o uso genérico) del masculino para designar los dos sexos está firmemente asentado en el sistema gramatical del español.

Por contra, las guías de lenguaje no sexista suelen entender –a juicio del autor– que “las expresiones nominales construidas en masculino con la intención de abarcar los dos sexos” discrimina a las mujeres. Su rechazo a esta le lleva a afirmar: “si se aplicaran las directrices propuestas en estas guías en sus términos más estrictos, no se podría hablar”. Pero, añade, “se supone que los cambios que se solicitan han de afectar únicamente al lenguaje oficial”, lo cual implicaría que “el lenguaje oficial se diferencie aún más del real”. Un somero e irónico análisis del incumplimiento por los promotores de las guías de sus propias recomendaciones lleva al académico a concluir que “optaron, con buen criterio, por sacrificar la visibilidad [de las mujeres] a la naturalidad y a la eficacia”.

A pesar de reconocer como loable el propósito último de las guías de lenguaje no sexista, que optan por un lenguaje paritario o epiceno, Ignacio Bosque concluye en su informe “*Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer*”:

No creemos que tenga sentido forzar las estructuras lingüísticas para que constituyan un espejo de la realidad, impulsar políticas normativas que separen el lenguaje oficial del real, ahondar en las etimologías para descartar el uso actual de expresiones ya fosilizadas o pensar que las convenciones gramaticales nos impiden expresar en libertad nuestros pensamientos o interpretar los de los demás. No deja de resultar inquietante (...) un conjunto de variantes lingüísticas que anulan distinciones sintácticas y léxicas conocidas y que prescinden de los matices que encierran las palabras con la intención de que perviva la absoluta distinción entre género y sexo.

En palabras de Antonio M. Castaño (“*Por un lenguaje igualitario. Sexismo y paridad en las lenguas romances*”, 2019),

parece poco menos que imposible no chocar con las normas o recomendaciones académicas cuando se quiere utilizar un lenguaje equitativo.

Contra un uso discriminatorio del lenguaje

La razón que está detrás de la mayoría de construcciones sexistas es el androcentrismo, resistente a que se incorporen soluciones igualitarias.

El IMEX viene compartiendo esta base de partida, sobre la que se ha justificado la elaboración de muchas de las guías de lenguaje no sexista ya existentes, independientemente de que se coincida en la totalidad o en una parte de las soluciones lingüísticas que frente al androcentrismo puedan o hayan podido aportarse en ellas.

Con diferencias respecto a lo que ocurre en otras lenguas romances, en la gramática española el masculino, que puede ser específico para varones o genérico en otros contextos, es el género no marcado, mientras que el género marcado es el femenino. El problema del uso genérico del masculino viene dado por estar identificado éste con el predominio de los varones.

El lenguaje es uno de los ámbitos de las relaciones sociales en los que se manifiesta el sexismo, considerado como “la discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior a otro”, según define la propia RAE. Si bien el empleo de la lengua condicionado por la identidad sexual es también un reflejo del *sexismo cultural*, **el sexismo lingüístico se refiere al uso discriminatorio del lenguaje debido al léxico, la morfología o la sintaxis.**

La discriminación contra las mujeres se produce, asimismo, en los mensajes que evidencian sexismo social, sin que ello deba implicar un uso sexista del lenguaje.

Ejemplo de sexismo lingüístico:

Al acto podrán asistir los diputados acompañados de sus mujeres.

Ejemplo de sexismo social:

El Gobierno estaba integrado por once ministros y dos ministras.

Es preciso insistir en que el sexismo lingüístico se encuentra, no tanto en la lengua española, como en algunos de los usos aceptados por la comunidad hispanohablante. Son usos que

evolucianan, que son cambiantes y que históricamente pueden acabar convirtiéndose en norma, como consecuencia de la utilización que la sociedad hace de la lengua.

La cuestión es compleja, pero el sexismo lingüístico suele identificarse con facilidad con la aplicación de la llamada “regla de inversión”: si es inadecuada la frase resultante de sustituir una palabra dudosa por la que en el mismo contexto nombra al sexo opuesto, el enunciado de ésta es sexista.

Ejemplo de inversión:

Al acto podrán asistir las diputadas acompañadas de sus hombres.

Identificado el sexismo en el lenguaje y justificada la necesidad de cambiar este uso para evitar la discriminación de las mujeres que el mismo refleja y perpetúa, **el Instituto de la Mujer de Extremadura aconseja, en general, utilizar mecanismos y recursos presentes en nuestra lengua**, sin sacrificar por ello la naturalidad y la coherencia discursivas citadas arriba.

Dentro de las normas gramaticales del español, estos recursos pueden ser, según la clasificación que establecía el “*Manual de lenguaje administrativo no sexista*” (editado en 2002 por la Universidad de Málaga y el Ayuntamiento de Málaga) y que ya asumían las Guías del IMEX de 2009 y 2019:

- Recursos morfosintácticos:
 - pronombres sin marca de género,
 - omisión del sujeto,
 - alternancia del orden y la disposición de las palabras en la frase...

- Recursos léxico-semánticos:
 - genéricos reales o colectivos,
 - nombres abstractos,
 - desdoblamientos o repeticiones...

Ejemplos:

Quienes quieran participar pueden inscribirse en el taller...
Se cumplimentará la solicitud en el formulario oficial...

Las coordinadoras y los coordinadores de las unidades...
Los primeros vestigios de la presencia del ser humano en la comarca...
El vecindario impulsará el programa local de...
Las mujeres y los hombres asistentes...

La reciente edición de la “*Guía de comunicación no sexista*” (Instituto Cervantes, 2021) se estructura en torno a los niveles gramatical y léxico-semántico, distinguiendo hasta catorce criterios de coherencia y naturalidad en el discurso no sexista (además del género y el sexismo a través de la imagen), que se repasarán más adelante.

Así, se aborda también esta *Guía* actualizada dentro de las normas académicas de nuestro sistema lingüístico, procurando no distanciar el lenguaje oficial del lenguaje real, pero con el convencimiento de que es posible y necesario dar visibilidad a las mujeres sin por ello renunciar al rigor lingüístico y a la coherencia en la comunicación.

Si una sociedad no es igualitaria ni aspira a la igualdad, hará un uso sexista de su lengua, entre otras formas de discriminación. Pero si tiene conciencia de la discriminación de las mujeres y decide avanzar hacia la igualdad de género, deberá contribuir a ella también mediante un uso más igualitario y no sexista de la lengua. Ésta es, en conclusión, la aspiración de la sociedad extremeña y es el mandato de las leyes vigentes, que la Junta de Extremadura, a través de la “*Guía actualizada de lenguaje no sexista en la Administración Pública de Extremadura*”, pretende seguir facilitando.

Principios generales y procedimientos básicos

El IMEX mantiene la finalidad expresada por las Guías que editó en 2009 y 2019 y de las que la presente *Guía actualizada* es en gran parte deudora, al volver a revisarlas, darles continuidad, adaptarlas, ampliarlas y, en suma, actualizarlas:

Acercar el uso de un lenguaje que utilice la forma para cambiar el fondo, que contribuya a que las palabras nos ayuden a cambiar una realidad desigual.

Si cambiar el uso de la lengua cambia nuestra concepción de la realidad (y la realidad misma), el uso generalizado de un lenguaje igualitario en la Administración Pública incidirá en la

superación progresiva del sexismo y el androcentrismo en nuestra sociedad.

“Siempre hay que rechazar los usos sexistas en el lenguaje, pero requieren un especial cuidado los discursos que tienen lugar en espacios públicos y una amplia repercusión social” (Instituto Cervantes, 2021), como la Administración Pública, la educación, los medios de comunicación y campos como la cultura.

Conscientes de que el sexismo no es el único problema con que se enfrenta el lenguaje administrativo y que un lenguaje igualitario no siempre garantiza una comunicación fluida o fácilmente comprensible, el estilo de los textos administrativos debe ser cuidado por la Administración Pública para hacerlos accesibles, en cuanto a corrección y claridad, a la totalidad de ciudadanas y ciudadanos, al tiempo que se incorporan en ellos soluciones que tiendan a erradicar el sexismo lingüístico.

No se trata sólo de corregir el enfoque androcéntrico en las expresiones utilizadas, de romper estereotipos no igualitarios o de cuidar el estilo para dar cabida a referentes femeninos, sino que en el lenguaje administrativo también es preciso nombrar a las mujeres, sustituir palabras marcadas por razón de sexo y neutralizar la imagen a menudo negativa que se transmite de las mujeres.

Ejemplos:

Nombre del usuario: ... / Nombre de la usuaria o del usuario: ...

El Director ... / El Director/La Directora ...

Los coordinadores ... / El equipo coordinador ...

Los investigadores de los centros tecnológicos ... / Las investigadoras y los investigadores de los centros tecnológicos ...

Con objeto de sintetizar las recomendaciones básicas para la redacción igualitaria de textos administrativos se reproduce en la Guía del IMEX de 2019 el ‘Decálogo de uso del lenguaje no sexista’ que el Instituto de la Mujer de Andalucía incluía en su guía “*Lenguaje administrativo no sexista*” (2006).

1. Corregir el enfoque androcéntrico de las expresiones, buscando un lenguaje igualitario. Un lenguaje no excluyente permite crear referentes femeninos porque visibiliza a las mujeres, nombra correctamente a varones y mujeres, rompe estereotipos y neutraliza los prejuicios sexistas que afectan a unos y a otras.

2. Es compatible el uso de las normas gramaticales y estilísticas con el uso no sexista de la lengua.
3. Evitar el uso de tratamientos de cortesía innecesarios. En el caso de incluirlos, se utilizarán los siguientes: “don y señor” para varones y “doña y señora” para mujeres. Nunca se emplearán nombramientos que impliquen relaciones de dependencia o subordinación.
4. El uso innecesario o abusivo del masculino genérico es un obstáculo a la igualdad real entre hombres y mujeres porque oculta a las mujeres y produce ambigüedad. Se evitará su utilización en textos y documentos.
5. Para sustituir el masculino genérico se emplearán términos genéricos 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.
6. 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.
7. 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 el español tiene marca de género por lo que los cargos ocupados por mujeres deben recogerse en femenino.
8. 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.
9. El uso de dobles mediante barras queda limitado a los formularios de carácter abierto y a determinados encabezamientos, no utilizándose en ningún caso en otro tipo de redactados.
10. No podrá utilizarse, en ningún documento, la arroba @, porque no es un signo lingüístico y no permite su lectura.

Estas y otras propuestas básicas vuelven a ser incluidas –tal cual o con matices– en la presente *Guía actualizada*, sin el propósito de que sean convertidas en un reglamento normativo. Son consejos que apuntan las directrices generales de las recomendaciones específicas y de las soluciones prácticas de comunicación que desarrollará el IMEX en los capítulos siguientes, actualizando procedimientos y fórmulas que dan respuestas igualitarias a las formas más habituales de sexismo lingüístico, a saber (“*Lenguaje administrativo no sexista*”, IAM 2006): Duales aparentes y vocablos ocupados; Vacíos léxicos; Falsos genéricos; Asociaciones lingüísticas peyorativas; Salto semántico; Abuso del masculino genérico; Asimetría en el trato mujeres/hombres; Orden de presentación; Denominación sexuada; Aposiciones redundantes...

En español y en otras lenguas romances merece mención especial el uso del género masculino, que como se viene señalando tiene dos valores: específico (referido a varones) y genérico (referido a varones y a mujeres). El género femenino tiene un único valor, específico, que únicamente designa a las mujeres.

El abuso del masculino genérico, tan común todavía en gran parte del lenguaje administrativo, puede corregirse mediante estrategias como:

- a. Utilización de sustantivos genéricos o colectivos
(*hombre/ humanidad*).
- b. Utilización de perífrasis
(*discapacitado/ persona con discapacidad*).
- c. Omisión de las referencias directas al sujeto
(*el aspirante aportará/ se aportará*).
- d. Omisión o sustitución de pronombres y artículos
(*el que esté interesado/ quien tenga interés*).
- e. Utilización de construcciones metonímicas
(*Director/ Dirección*).
- f. Utilización de aposiciones explicativas
(*personal de limpieza/ personal de limpieza, hombres y mujeres*).

No obstante, las soluciones a nivel gramatical para evitar el sexismo lingüístico han de tener en cuenta, según la “*Guía de comunicación no sexista*” (Instituto Cervantes, 2021) que **“no todo masculino genérico tiene que ser sexista y no toda sustitución tiene que ser desafortunada”**.

Se advierte de que los procedimientos para la sustitución del masculino genérico (en los niveles gramatical, léxico y gráfico) no son fórmulas de aplicación automática; caben incluso enunciados en los que sería recomendable mantener el masculino genérico.

En el nivel léxico esos procedimientos se desarrollarían siguiendo este orden:

- A. Sustantivos genéricos y colectivos.
- B. Pares léxicos: duales aparentes.
- C. Renovación del léxico por necesidades en oficios, profesiones y cargos.
- D. Fórmulas de tratamiento.
- E. Otras expresiones y fórmulas fijas.

Las recomendaciones variarán según el tipo de mensajes y de discursos orales y escritos, en muchos de los cuales se aprecian fenómenos sexistas; “en ocasiones, lo que refleja un uso sexista no son los términos empleados ni las reglas gramaticales, sino el modo de construir el mensaje”.

En el discurso, pautas para una buena práctica del lenguaje no sexista se concretan en criterios relacionados con el desdoblamiento y otras alternativas a este recurso, anteriormente referidos:

1.- Longitud del mensaje.

No desdoblar en mensajes y discursos breves ni en aquellos que sean de carácter informativo urgente.

2.- Persona(s) afectada(s).

Desdoblar si la mención a la persona o personas referidas es relevante informativamente; desdoblar si se apela directamente al referente (en saludos, solicitudes, etc.).

3.- Posición del elemento personal.

Desdoblar en las partes más relevantes, especialmente, al principio; desdoblar en las secuencias socializadoras de apertura y cierre de eventos comunicativos.

4.- Tipo de texto.

Tender a no desdoblar, en principio, en descripciones y narraciones, textos en los que suele ser menos frecuente la apelación directa al interlocutor o interlocutora.

5.- Profesionales, cargos, títulos.

Conviene desdoblar por motivos normativos, educativos y formativos; reflejar el acceso de las mujeres a puestos que tradicionalmente no desempeñaban.

6.- No rechazarlo sistemáticamente.

No despreciar el masculino genérico sistemáticamente, aunque debe emplearse con moderación y de acuerdo con el contexto.

7.- Alternar el orden de las palabras en los desdoblamientos.

Conviene alternar el orden de aparición de las referencias a mujeres y a hombres, cuando dicho orden resulte indiferente.

8.- Moderar el desdoblamiento de las formas concordadas.

No duplicar dos categorías que se empleen de manera consecutiva en formas concordadas (artículos, adjetivos, participios y pronombres).

9.- Desdoblar (sólo) la primera referencia personal.

Realizar sólo la primera referencia a las personas mediante desdoblamiento, para manifestar que no hay voluntad de discriminación sexista.

10.- Omitir artículos o pronombres variables.

Omitir los artículos o pronombres variables en cuanto a género, si es oportuno en el discurso y no perjudica el sentido originario.

11.- Pronombres: anáfora, catáfora.

En los pronombres, contar con su valor alusivo e integrador de lo mencionado anterior y posteriormente en el discurso (anáfora y catáfora).

12.- Elidir el sujeto explícito, si es oportuno.

Elidir el sujeto explícito, si es oportuno en el discurso y no perjudica el sentido originario.

13.- Usar las barras en algunos géneros textuales escritos.

Aunque no es un signo recomendable de manera general, conviene usar las barras exclusivamente en textos escritos.

14.- Buscar otra construcción sintáctica en la composición del discurso.

Para evitar el sexismo lingüístico las soluciones más recurrentes son las sustituciones por

otras formas o, si es posible, su omisión; dependiendo del género discursivo y de las circunstancias comunicativas, esforzarse por ofrecer soluciones más elaboradas.

Dentro del mismo ámbito de la Administración y la información pública cabe distinguir esta tipología, también según la citada “*Guía de comunicación no sexista*”: documentos de petición y solicitud; documentos legislativos y convocatorias públicas (leyes, normativas, convocatorias de empleo...); anuncios y avisos públicos, escritos u orales, y correspondencia y otros documentos, informativos y acreditativos.

Para cada uno de esos géneros discursivos son aplicables, como preferentes o posibles, unos u otros criterios de los catorce que se han relacionado y que se ilustrarán con ejemplos en las soluciones comunicativas que se ofrecen en esta *Guía*.

Finalmente, se resumen las propuestas de principios y procedimientos contenidas en las guías y los textos normativos de administraciones públicas consultadas sobre el uso igualitario o no sexista del español:

Principios generales:

- Velar por la claridad en la comunicación.
- Dar visibilidad a las mujeres en y desde los textos administrativos.

Procedimientos básicos:

- i. Evitar el uso generalizado del masculino genérico.
- ii. Omitir determinantes o marcar adjetivos, artículos y pronombres.
- iii. Aplicar fórmulas de simetría: desdoblamientos, colectivos, etc.
- iv. Seguir otras normas de estilo legibles e igualitarias.
- v. Feminizar las palabras y expresiones que lo admitan.

Estas propuestas son adaptadas en la Guía de 2019 y en la presente Guía actualizada a la realidad social y a las políticas de igualdad que deben reflejarse en el lenguaje administrativo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

■ ■ ■ Problemas y soluciones para un uso igualitario del lenguaje

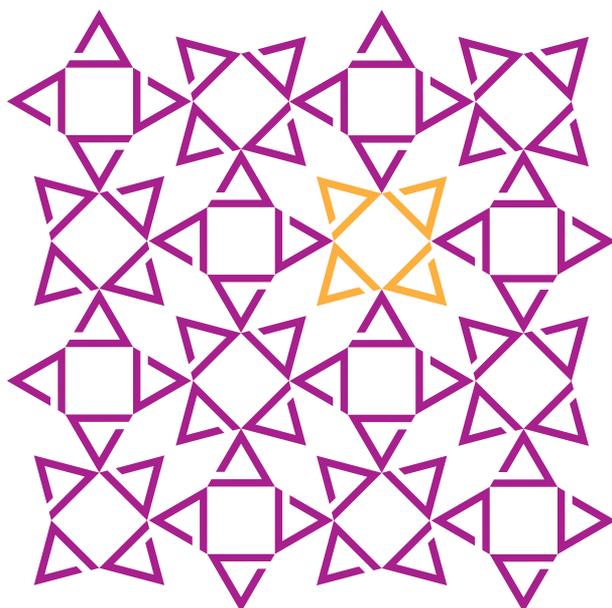
Recomendaciones para un lenguaje no sexista

Otras indicaciones, estrategias y recursos

Otros campos, sectores y ámbitos

Redes sociales, sitios electrónicos e imagen

Soluciones prácticas y ejemplos propuestos



Recomendaciones para un lenguaje no sexista

El actual capítulo vuelve a abordar los problemas presentes en el lenguaje administrativo que provocan dudas o hacen incurrir en errores sexistas, que discriminan a las mujeres, a veces despreciándonos y a menudo invisibilizándonos.

Sobre los más frecuentes y graves de estos problemas –clasificados desde el punto de vista lingüístico como morfosintácticos, léxico-semánticos y estilísticos– se proponen a continuación recomendaciones coherentes con las directrices generales marcadas en el capítulo anterior y coincidentes, en su mayor parte, con las guías de referencia en español para la promoción de un lenguaje administrativo igualitario.

Se recuerda que la búsqueda de claridad en la comunicación y la visibilización de las mujeres son los principios irrenunciables que rigen también en esta *Guía actualizada*.

Que la lengua es reflejo del androcentrismo lo prueban dos fenómenos extendidos en el sistema lingüístico del español: los vacíos léxicos o palabras que carecen de correlato o dual en el otro género, soliendo perjudicar su ausencia a las mujeres (ejemplo: *misoginia*) y los falsos genéricos o vocablos que aparecen como falsos genéricos (ejemplo: hombre con el significado de *humanidad*).

Las formas más habituales de sexismo lingüístico que se han señalado antes, incluidos los vacíos léxicos y los falsos genéricos, ya se abordaban en la *Guía* del IMEX de 2019 en torno a cinco **usos o grupos de usos de la lengua en los que se identifican problemas y que hacen necesario formular recomendaciones igualitarias o no sexistas**, adaptadas a la realidad actual, en la Administración Pública en Extremadura:

- ▷ **1. El masculino genérico.**
- ▷ **2. El género de las palabras y la concordancia.**
- ▷ **3. La asimetría lingüística.**
- ▷ **4. El estilo, signos y símbolos y orden de presentación.**
- ▷ **5. El empleo de nombres que designan ocupaciones y la formación del plural.**

I. El masculino genérico

PROBLEMAS

El uso del masculino como incluyente de ambos sexos se ha impuesto como norma en la lengua española, incluso en contextos donde este valor no se justifica (o se justifica por una ideología de raíz o naturaleza abiertamente sexista), siendo frecuente encontrar el masculino genérico en documentos administrativos donde se trata a las personas destinatarias como si fueran sólo varones

El uso sistemático del masculino para englobar a los sexos, en singular o en plural, provoca ambigüedades y confusiones y oculta a las mujeres, que podemos estar o sentirnos representadas en esos textos y ser discriminadas. Conviene recordar que el género gramatical es, en español, una marca de concordancia entre las palabras y responde a circunstancias de la lengua; los sustantivos se clasifican, según el género gramatical, en variables, comunes, heterónimos, epicenos y ortónimos o unisexo. El femenino, por contra, no posee el carácter globalizador del masculino y puede emplearse únicamente de modo restrictivo.

Algunos ejemplos de sexismo lingüístico y propuestas de cambio igualitarias:

Hombre [referido a mujeres y varones]. / Ser humano. Persona. Humanidad...

Los beneficiarios... / Las personas beneficiarias...

Los ciudadanos... / La ciudadanía...

Los adolescentes... / La adolescencia...

Los directores generales... / Las direcciones generales...

Jefe de estudios... / Jefatura de estudios...

Los técnicos... / El personal técnico...

Los extremeños... / El pueblo extremeño...

RECOMENDACIONES

Para evitar el abuso o uso exclusivo del masculino y englobar a los sexos **la lengua española cuenta con suficientes recursos gramaticales, léxico-semánticos o discursivos,** identificados en las guías hace años, entre ellos (según el “*Manual de lenguaje administrativo no sexista*”, Málaga 2002):

- a) la utilización de sustantivos genéricos o colectivos,
- b) el empleo de perífrasis,

- c) la introducción de las construcciones metonímicas,
- d) el uso de desdoblamientos,
- e) el uso de barras,
- f) la introducción de aposiciones explicativas,
- g) la omisión de determinantes,
- h) el empleo de determinantes sin marca de género,
- i) la utilización de las estructuras con se,
- j) el empleo de determinadas formas personales de los verbos,
- k) el uso de las formas no personales de los verbos.

Así, resulta paradigmático aconsejar el uso del término hombre únicamente cuando éste se refiera al sexo masculino. Todas las posibles soluciones no caben en todos los contextos, por lo que se trata de elegir la más adecuada, en términos de claridad en la comunicación y de visibilización de las mujeres.



2. El género de las palabras y la concordancia de género

PROBLEMAS

La categoría gramatical de género y el sexo natural se identifican, habitualmente, en las palabras que nombran a seres animados. Todos los sustantivos poseen género gramatical, pero no todos aluden a machos o a hembras. En consecuencia, en el uso de la lengua española las mujeres solemos quedar relegadas a un segundo plano, por la función que la comunidad hispanohablante otorga al género gramatical. Ello se manifiesta también en la concordancia de género en adjetivos, artículos y pronombres.

Ejemplos de sexismo lingüístico y propuestas de cambio igualitarias:

Los que... / Quienes...

Unos alumnos... / Parte del alumnado...

Todos... / La totalidad...

Los derechos de los mismos... / Sus derechos...

Trabajadores y trabajadoras precarios... / Trabajadores y trabajadoras precarias...

Trabajadores y trabajadoras precarios... / El precariado...

Los estudiantes participarán... / Estudiantes participarán...

Todos los responsables... / Cada responsable...

*Ellos solicitaron... / Alguien solicitó...
El solicitante deberá presentar... / Se presentará...*

RECOMENDACIONES

a. El adjetivo.

Al concertar el adjetivo con sustantivos femeninos y masculinos hay que recurrir al masculino genérico o repetir el adjetivo en su doble flexión, con las dificultades de estilo que a veces se provocan. En el caso de que los adjetivos vayan precedidos de un verbo copulativo, es posible buscar sinónimos invariables en género o anteponer un sustantivo sin marca de género.

b. El artículo.

El artículo indica el género de los sustantivos de forma única. A veces, el artículo femenino se une a sustantivos masculinos, indicando así un estadio intermedio en la creación del término femenino, que sería la recomendable (la abogado, la abogada). Otras veces obedece a una razón semántica, pues el cambio en la flexión de género del sustantivo conlleva una diferenciación en el significado, que habría que evitar extendiendo sus usos de manera indistinta (la secretario/la secretaria).

c. Los pronombres.

Los pronombres masculinos en sentido genérico también pueden provocar abuso o ambigüedad. Cabe sustituir *el/los* que por *quien/quienes* o por *la/s persona/s* que. Los indefinidos cuantitativos *uno/s*, *todo/s*, *alguno/s* pueden sustituirse por genéricos como *persona* o acudir al desdoblamiento de los sustantivos a los que correspondan.



3. La asimetría lingüística

PROBLEMAS

La asimetría lingüística se manifiesta en la lengua española, no sólo en la falta de paralelismo entre los géneros gramaticales, sino de maneras muy diversas –léxico-semánticas o discursivas– y en ocasiones más sutiles y difíciles de detectar y, por tanto, de corregir.

Subsisten tratamientos de cortesía y formas de dirigirse a las mujeres que las convierten en dependientes, las minusvaloran o las infantilizan, en contextos donde estos usos no se aplican a los varones.

También se constata la existencia de numerosas voces que denotan o connotan insultos, únicamente para las mujeres, demostrando que los términos sobre valores tradicionalmente entendidos como femeninos se definen como fruto de prejuicios sociales o convenciones patriarcales y no de criterios lingüísticos.

Otros problemas de falta de simetría lingüística se observan en la forma de nombrar a los varones, a los que se identifica por la dimensión social de su cargo u ocupación, cuando las mujeres son nombradas a menudo más por su sexo o por su dependencia respecto de un varón que por sus propios méritos o identidad. En ocasiones, ni siquiera existen palabras apropiadas para referirse a ellas o, directamente, se oculta a las mujeres en el discurso (o se excluyen fórmulas para géneros no binarios).

Ejemplos de sexismo lingüístico y propuestas de cambio igualitarias:

Don: ... El interesado: / Don/Doña: ... Firma: - Yo, ... Firma:

Firma del aspirante: / Firma:

El Sr. García Pérez y María López... / El Sr. García Pérez y la Sra. María López...

El Sr. López y señora asistieron... / El Sr. López y la Sra. Martínez asistieron...

Los trabajadores y sus mujeres... / El personal de la empresa y sus parejas...

La gente se deja llevar por sus mujeres... / La gente se deja llevar por sus parejas...

Las mujeres concejalas... / Las concejalas...

Mujer pública - Hombre público.

Parienta - Pariente.

Gobernanta - Gobernante.

El doctor y la doctora seleccionados... / El doctor y la doctora seleccionadas...

Se convoca una plaza de enfermero... / Se convoca una plaza de enfermero o enfermera...

Las trabajadoras y los trabajadores contratados... /

Las trabajadoras contratadas y los trabajadores contratados

RECOMENDACIONES

a. Las fórmulas de tratamiento.

Siguiendo los manuales de referencia, se recomienda que el tratamiento que se dé a los sexos sea simétrico (si *hombre* no es sinónimo de *esposo*, *mujer* no puede serlo de *esposa*) y que las mujeres no se presenten con un papel secundario o subordinados que incidan en su estado de supuesta dependencia de un varón, como ocurre en *señorita*, *esposa* o *señora de*. Nómbrase con

el uso de nombre y apellido(s).

b. Los duales aparentes y los vocablos ocupados.

Hay palabras y expresiones que tienen connotaciones diferentes, según se empleen en masculino o femenino, en cuyo caso suelen ser éstas las negativas. Se trata de los duales aparentes, que hay que desterrar del uso del lenguaje al poseer un sentido peyorativo (como *mujer pública*). Si el término designa un cargo, oficio o profesión (*gobernante/ gobernanta*), su uso dependerá de la feminización de puestos tradicionalmente masculinos, imponiendo el masculino para ambos sexos o consolidando el femenino con un sentido diferente (alcaldesa).

c. Los términos para designar a las personas destinatarias del escrito.

Se recomienda que los documentos administrativos se dirijan explícitamente a las ciudadanas y los ciudadanos que los usen con fórmulas que engloben a ambos sexos. De nuevo es posible y sencillo acudir a los genéricos, los colectivos, las perífrasis o los desdoblamientos, incluso a las barras, limitadas salvo excepciones a formularios e impresos.

d. Las disimetrías en el discurso.

Para que el tratamiento de los sexos en el discurso sea realmente homogéneo hay que eludir, además, vocablos con apariencia de genéricos que se revelan específicos (salto semántico) o que la condición sexuada de las mujeres sustituya su identidad social o profesional (aposiciones redundantes).



4. El estilo, signos y símbolos y orden de presentación

PROBLEMAS

Han sido frecuentes, con la loable intención de evitar el sexismo en el lenguaje, el uso de normas de estilo, signos o símbolos como la arroba o la barra. La arroba, signo no lingüístico, resulta imposible de leer (sí el sufijo en -e, cuyo uso se ha extendido, aun en sectores y situaciones determinadas); pueden ser útiles en otros contextos comunicativos, pero no son adecuadas para el lenguaje administrativo.

Cuando es preciso economizar espacio, a veces se recurre a los dobles con barra, que tampoco facilitan la lectura, aunque a veces pueden facilitar la aplicación de fórmulas igualitarias.

Por su parte, anteponer el masculino al femenino supone aceptar la supuesta prevalencia

de un género sobre otro, no existiendo justificación gramatical alguna que explique el uso generalizado de la forma masculina delante de la femenina.

Ejemplos de sexismo lingüístico y propuestas de cambio igualitarias:

L@s conserjer@s... / Las conserjeras y los conserjeros... Las conserjerías...

Número de hijos: / Número de hijos/as:

Nombres de usuarios: / Nombres de usuarias/os:

Número de usuarios: / Número de personas usuarias:

Los coordinadores y coordinadoras... / Las coordinadoras y los coordinadores...

Todos los empleados y las empleadas del Instituto... / Quienes trabajan en el Instituto...

Se dirige a las trabajadoras y los trabajadores... / Se dirige al conjunto del personal...

Beneficia a todas las extremeñas y todos los extremeños... / Beneficia a la población...

Los candidatos y las candidatas... / Quienes concurren...

Ser residente cacereño/a... / Residir en Cáceres...

Listado de presentados/as y admitidos/as... / Listado de personas presentadas y admitidas...

Las madres y padres de alumnas y alumnos, junto con las profesoras y profesores de Jarandilla de la Vera... / La comunidad escolar de Jarandilla de la Vera...

Eliminar estereotipos:

princesitas..., campeones..., el trabajo de papá..., la comida de mamá..., etc

RECOMENDACIONES

No es admisible el empleo del símbolo arroba (@) en el lenguaje administrativo.

El **recurso de la barra (/)** es aceptable siempre que se limite su uso a impresos y formularios, puesto que también dificulta la lectura y, al igual que los desdoblamientos, ralentiza el discurso.

En relación con el **orden de las palabras**, no hay razón gramatical para anteponer por sistema el término masculino al término femenino. Aunque sea preferible evitar los desdoblamientos, excepto cuando no haya otro modo de visibilizar a las mujeres o en determinados contextos, lo lógico es que se introdujeran de forma alterna, femenino-masculino o masculino-femenino, para evitar que una jerarquía sexual o de género se consolide.

5. El empleo de nombres que designan ocupaciones y la formación del plural

PROBLEMAS

En el uso del español coexisten dos tipos de opciones para emplear los nombres que designan ocupaciones, sean cargos, profesiones u oficios: actualmente, bien utilizar el masculino para designar a las mujeres, bien feminizar y masculinizar los términos, ya mediante el morfema de género, ya mediante el empleo del artículo. En cuanto a la formación del plural, se suele optar por el uso del masculino genérico (postura de la RAE) o bien se especifica el sexo por medio de desdoblamientos o fórmulas similares.

Ejemplos de sexismo lingüístico y propuestas de cambio igualitarias:

Técnico-Técnica.
 Catedrático-Catedrática.
 Rector-Rectora.
 Bombero-Bombrera.
 Empresario-Empresaria.
 Asistente-Asistenta.
 Gerente-El gerente/La gerenta.
 Dirigente-El/La dirigente.El aspirante - La aspirante.
 La especialista – El especialista.
 El poeta – La poeta.
 El albañil – La albañil.
 Concejal – Concejala.
 Alcalde – Alcaldesa.
 El conserje – La conserje.

*Se contratará personal de limpieza... / Se contratará personal de limpieza, hombres y mujeres...
 Representantes empresariales asistieron... / Representantes empresariales, mujeres y hombres, asistieron...*

RECOMENDACIONES

En general, es recomendable **feminizar y masculinizar los términos, manteniendo inalterados los sustantivos de una sola terminación.** De nuevo se aconseja evitar el abuso del masculino genérico, cuando este uso es sistemático o puede generar ambigüedades, procurando recurrir a genéricos, colectivos, perífrasis o construcciones metonímicas. Y en

relación con el plural, se opta por los desdoblamientos no abusivos u otras alternativas que eludan el masculino genérico en su formación.

Otras indicaciones, estrategias y recursos

La “*Guía para el uso igualitario del lenguaje*” elaborada en 2009 por el Instituto de la Mujer de Extremadura daba la siguiente respuesta a la pregunta “¿Cómo utilizamos un lenguaje no sexista?”:

Existen herramientas que ya están siendo utilizadas y que son alternativas que ofrece la lengua; evidentemente, será necesario aunar esfuerzos y darle tiempo al tiempo para que se conviertan en prácticas habituales. Conviene recordar que la utilización sexista y androcéntrica de la lengua castellana es el resultado de varios siglos de desigualdades y por tanto el cambio no será inmediato.

En efecto, más de una década después la Administración Pública en Extremadura seguía necesitando acelerar procesos internos de apropiación de recursos y fórmulas que permitan avanzar hacia un uso igualitario de la lengua, no discriminatorio hacia las mujeres. De ahí la elaboración y difusión de la *Guía* de 2019 y de esta “*Guía actualizada de lenguaje no sexista en la Administración Pública de Extremadura*”.

En 2009 y 2019, el IMEX apuntaba algunas de las estrategias de avance hacia un lenguaje no sexista, que la presente *Guía actualizada* recuerda, asume y desarrolla:

Utilización del femenino y el masculino en los oficios, cargos y profesiones:

- Feminizarlos, según sean sus terminaciones (diferentes o invariables, en cuyo caso se hace necesario el artículo determinado en masculino o femenino). Como anexo se facilitaba un listado de profesiones y titulaciones, formulándose recomendaciones generales de utilización de las formas del femenino y del masculino en los oficios, cargos y profesiones.
- Utilización de construcciones lingüísticas no sexistas:
 - ┃ Genéricos . Uso de sustantivos genéricos, evitando los falsos genéricos.
 - ┃ Colectivos. Sustantivos colectivos, que no ralentizan el discurso ni caen en la ambigüedad del masculino genérico.

- Abstractos. Recurrir a profesiones, titulaciones o lugares sin nombrar a la persona.
- Perífrasis. Dar un rodeo para expresar un término o idea que pueda ser ambiguo.
- Otras construcciones no sexistas:

Omitir el determinante ante sustantivos de forma única.
 Emplear determinantes sin marca de género.
 Recurrir a pronombres sin marca de género.

Respecto al **listado de oficios, cargos y profesiones** relacionados con varios ámbitos, se confeccionó en la Guía del IMEX editada en 2019 a partir de *Las profesiones de la A a la Z*. Emilio Lledó Cunill (Instituto de la Mujer, sin fecha). Este listado se actualiza con el incluido como Anexo de *profesiones en Guía de comunicación no sexista* (Instituto Cervantes, 2021).

La Orden del 22 de marzo de 1995 (BOE 28/3/95) reconoce la denominación tanto en masculino como en femenino de los títulos oficiales y así deben aparecer cuando se haga mención de ellos. La Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo prevé la denominación de los títulos no universitarios (Graduado o Graduada en Educación Secundaria, Técnico o Técnica, Técnico Superior o Técnica Superior, Bachiller...). Los títulos universitarios, de posgrado o deportivos siguen los mismos criterios. Asimismo, los cargos militares funcionan como comunes en cuanto a género, de acuerdo con la Nueva Gramática de la Lengua Española (RAE y ASALE, 2009).

Asimismo, en 2009 **eran recogidas como anexo recomendaciones para incluir a las mujeres en el discurso oral y escrito**, que se reproducen aquí:

- Visibilizar a las mujeres, utilizando todos los mecanismos que ofrece la lengua, evitando así la utilización del masculino genérico.
- Incluir en los discursos, los textos, las memorias, etc. información sobre las mujeres: opiniones, necesidades, datos de su presencia...
- Tener un conocimiento de la realidad que permita reflejar esta información.
- Utilizar asociaciones verbales que no hagan de menos a las mujeres, que no las relacionen con el “sexo débil”, que no aparezcan en función de su condición de madres y esposas (la esposa de), que las pongan en un mismo plano que a las criaturas (*las mujeres y los niños*).

- Intentar cambiar o alternar el orden jerárquico que nombra a mujeres y hombres, anteponiendo siempre a los hombres, práctica muy habitual en los documentos que se rellenan en las instituciones.
- Utilizar las profesiones en femenino para visibilizar su existencia en el mundo público y reconocer su presencia.
- Realizar los tratamientos de manera similar; a menudo se suele nombrar a las mujeres por su nombre de pila y a los hombres por su apellido.
- Evitar el tratamiento de “señorita” que sugiere que las mujeres no tienen personalidad por sí mismas, sino que adquieren la categoría de “señoras” en función de su estado civil.

También entonces **se apuntaba una guía para la investigación no sexista**, marcada alrededor de estas pautas:

Sexismo en los títulos.
 Sexismo en el lenguaje.
 Conceptos sexistas.
 Conceptos misóginos.
 Conceptos sobregenerales.
 Conceptos contruidos a partir de doble rasero.
 Conceptos asimétricos.
 Conceptos cargados de valor.
 Conceptos basados en lo ‘propio de su género’.
 Conceptos basados en la dicotomía sexual.
 Conceptos familistas.
 Sexismo en el diseño de la investigación.
 Marco de referencia androcéntrico.
 Elección de los instrumentos de investigación.
 Elección androcéntrica de las variables.
 Descuidar el sexo de las personas participantes en la investigación.
 Tomar a la familia como menor unidad de análisis.
 Grupos de referencia inapropiados.
 Sexismo en los métodos.
 Sexismo en la interpretación de los datos.
 Sexismo en la evaluación de políticas públicas y en las recomendaciones.

Las **pautas marcadas para evitar la insensibilidad de género** en las evaluaciones de políticas públicas y en las recomendaciones de acción derivadas de una investigación social son aplicables en las Guías del IMEX de 2009 y 2019:

- ¿Afecta por igual a ambos sexos esta política o las recomendaciones sugeridas por las personas que investigan?
- De ser así, ¿es comparable la posición de ambos sexos con respecto a los factores más importantes que decide esta política o las recomendaciones sugeridas a la luz de la investigación social?
- ¿Cuál es el impacto que generan las políticas y/o recomendaciones que deriven de la investigación para ambos sexos?

Otros campos, sectores y ámbitos

Aunque esta **Guía actualizada** sigue ocupándose del lenguaje igualitario en la Administración Pública de Extremadura, el uso no sexista de la lengua comprende otros campos, sectores y ámbitos, sobre los que guías y manuales diversos tratan problemas y recomiendan soluciones específicas:

- Relaciones laborales, educación, salud...
- Medios de comunicación.
- Recursos tecnológicos.
- Organizaciones sociales y ciudadanía.
- Violencia de género y diversidad.

De estas publicaciones se ofrece una extensa bibliografía en la presente **Guía** de 2021, que amplía la ofrecida en ediciones anteriores.

Entre los tratamientos que atañen a estos campos y sectores, algunos de ellos dependientes o estrechamente relacionados con el ámbito de las administraciones y la información públicas, se apuntan a continuación algunas reflexiones contenidas en la “*Guía de comunicación no sexista*” editada por el Instituto Cervantes en 2021.

Sobre la **educación** destaca que es un campo “especialmente sensible al desarrollo del ser humano... [por lo que] las pautas recogidas son más extremas que en otros ámbitos”, tanto en diversos materiales didácticos, como en los discursos del profesorado en el aula, sean expositivos o apelativos, y en otros escritos, como la correspondencia o los anuncios.

Es recomendable “habituarse al uso de un lenguaje no sexista en el aula y el desarrollo de un trato igualitario”.

Asimismo, la Guía incluye notas para no incurrir en discriminación sexista en **actos públicos**, adecuando la documentación social escrita y los discursos sociales orales; en la **prensa escrita, y en radio y televisión**.

Así, no conviene forzar los desdoblamientos en sumario y breves; tampoco se consideraría sexista todo empleo del masculino genérico en el desarrollo de la locución de la noticia, y si bien se pueden buscar alternativas al masculino genérico, en saludos, apelativos y despedidas se emplearían “fórmulas que reflejen más explícitamente la interpelación a mujeres y a hombres”.

Redes sociales, sitios electrónicos e imagen

La presente *Guía* contempla, además de esos otros campos, sectores y ámbitos relacionados con la Administración Pública, formatos y soportes –novedosos o diferentes– en torno a los cuales reflexionar acerca del uso no sexista del lenguaje.

Respecto a *redes sociales* (RRSS) y *sitios electrónicos*, la recomendación del Instituto Cervantes es “cuidar con más esmero el discurso igualitario e inclusivo en aquellas redes sociales y sitios electrónicos más formales y públicos”. **Las pautas a seguir en las redes sociales son las mismas que en los medios escritos u orales**. Sin embargo, en un canal de transmisión digital la inmediatez e informalización es mayor; también hay que tener en consideración que en las RRSS se plasma el incremento de la democratización de los medios, que habitualmente van acompañados, además, de imagen y de vídeo.

Ha de tenerse en cuenta la distinción de si “un medio de comunicación o una red social en una institución, organismo o empresa es más formal o informal”: dependiendo del grado de formalidad, sería más o menos aceptable el uso o la omisión de estrategias más gráficas, como la barra (/), la arroba (@) o el guion (-). Redes como WhatsApp o Instagram tienen a ser más informales, mientras que otras como LinkedIn o ResearchGate tienen un carácter más profesional o científico.

Para un sitio electrónico o una red social institucional de naturaleza oficial, cabe el desdo-

blamiento del referente personal, bien con las palabras completas (ejemplo: *las premiadas y los premiados*), bien optando por el desdoblamiento breve que aporta el uso de la barra (*las/los premiados/as*); a veces el límite de caracteres impuesto por la red puede marcar la aplicación de una u otra posibilidad. En un sitio web o página electrónica de carácter más formal, se reitera la recomendación de las mismas pautas igualitarias o no sexistas señaladas para los medios de comunicación.

Finalmente, se remite a las *imágenes* como mensaje no verbal, cuando acompaña a distintos tipos de mensaje en: publicidad; páginas electrónicas; producciones audiovisuales; logotipos e imágenes corporativas, videos educativos o tutoriales, etc. “En algunos discursos el mensaje lingüístico no es en sí sexista, sino que el valor sexista surge muchas veces del contraste entre ese mensaje y la imagen que lo acompaña”, por lo que **son necesarias estrategias para un trato igualitario en el uso de la imagen**, especialmente en cuanto a roles y estereotipos y en determinados ámbitos donde el sexismo se hace más presente: por ejemplo, que la unión de imagen y eslogan no desprenda una interpretación sexista; que los anuncios no impliquen una competición entre sexos; que se eviten las asimetrías profesionales o sociales; que las mujeres, si aparecen personas en la imagen, no se asocien a los tópicos y estereotipos sexistas (mujer como objeto de placer o posesión del hombre, como ama de casa, como madre o educadora en exclusiva...).

Soluciones prácticas y ejemplos propuestos

Partiendo de los referentes estratégicos contenidos en esos antecedentes, frente a los problemas del lenguaje administrativo abordados en el capítulo precedente –problemas que provocan dudas o hacen incurrir en errores sexistas–, se recopilan soluciones prácticas con una adaptación y ampliación de ejemplos concretos.

Desarrollamos las recomendaciones lingüísticas de esta *Guía actualizada*, en torno a los grupos de problemas descritos y de acuerdo con los cinco procedimientos que se han considerado básicos:

- I. Evitar el uso generalizado del masculino genérico.
- II. Omitir determinantes o marcar adjetivos, artículos y pronombres.
- III. Aplicar fórmulas de simetría: desdoblamientos, colectivos, etc.
- IV. Seguir otras normas de estilo legibles e igualitarias.
- V. Feminizar las palabras y expresiones que lo admitan.

Se reitera que adoptar una solución lingüística que permita avanzar en un uso igualitario de la lengua española implica su aplicación sistemática en todo el discurso –oral o escrito, en soportes análogos o digitales y en versiones de lectura fácil– con el fin de evitar nuevas confusiones y ambigüedades.

También insistimos en que una de las claves para contribuir a la fluidez en el lenguaje es alternar soluciones igualitarias a problemas de sexismo: un problema debe ser resuelto con varias soluciones y una solución puede ser válida para más de un problema. Dependerá, en gran medida, del contexto comunicativo en el que nos encontremos.

Siguiendo los procedimientos seleccionados, las 30 soluciones lingüísticas propuestas por la “Guía actualizada de lenguaje no sexista en la Administración Pública de Extremadura” dan respuesta –cada una de ellas y con los nuevos ejemplos ilustrativos sugeridos– a uno o varios de los problemas detectados que dificultan un uso igualitario del lenguaje administrativo.

Como en 2019, sin duda existirán otras soluciones, podrán combinarse éstas y se incorporarán algunas no incluidas en esta edición de la *Guía*. Son soluciones aplicables a otros usos no sexistas de la lengua española y –aun careciendo de ánimo totalizador, teniendo en cuenta la diversidad de contextos a los que deben adecuarse y trascendiendo el ámbito administrativo– pueden acelerar la asunción de construcciones y de vocablos inclusivos por el conjunto de hispanohablantes en Extremadura, mujeres y hombres, en sus usos cotidianos y coloquiales.

Para la presentación de los ejemplos, se expone en primer lugar la forma lingüística que presenta algún **problema** desde la perspectiva de un uso no sexista y se ofrece a continuación una **solución** o soluciones alternativas –gramatical, léxico-semántica, discursiva...– que se estiman convenientes o aconsejables para un uso igualitario del lenguaje.

I. Evitar el uso generalizado del masculino genérico

I. Usar términos genéricos, evitando el uso de los falsos genéricos.

Los beneficiarios de estas políticas de empleo serán más de 10.000. / Las personas beneficiarias de estas políticas de empleo serán más de 10.000.

Hombre [referido a mujeres y varones]. / Ser humano. Persona. Humanidad...

Los asistentes reciben las indicaciones de su responsable de zona. / El grupo de asistentes recibe las indicaciones de su responsable de zona.

2. Usar términos colectivos.

Los ciudadanos serán llamados a participar en las urnas. / La ciudadanía será llamada a participar en las urnas.

El Plan de Familias incluye actuaciones dirigidas a los adolescentes. / El Plan de Familias incluye actuaciones dirigidas a la adolescencia.

Los policías municipales acudieron en ayuda del accidentado. / La Policía Municipal acudió en ayuda del accidentado.

3. Usar construcciones abstractas o metonímicas.

Jefe de estudios [rótulo]. / Jefatura de estudios [rótulo].

Los directores generales comparecerán el día 20 en la sede de la Consejería. / Las direcciones generales comparecerán el día 20 en la sede de la Consejería.

Bienvenido a este congreso [anuncio o aviso]. / Reciba la bienvenida a este congreso.

4. Usar perífrasis.

Los técnicos de las mancomunidades han sido convocados a un taller formativo. / El personal técnico de las mancomunidades han sido convocado a un taller formativo.

Los extremeños celebran el Día de su Comunidad el 8 de septiembre. / El pueblo extremeño celebra el Día de su Comunidad el 8 de septiembre.

Los asesores contratados presentaron diversas alegaciones al informe. / El equipo asesor contratado presentó diversas alegaciones al informe

II. Omitir determinantes o marcar adjetivos, artículos y pronombres

5. Usar formas invariables o genéricas, en singular o plural, en lugar de relativos con determinante (artículo+que).

Los que ~~participen~~ en la reunión recibirán su justificante de asistencia. / Quienes participen en la reunión recibirán su justificante de asistencia.

Unos que se opusieron a sus delegados votarán en contra del convenio. / Quienes se opusieron a sus delegados votarán en contra del convenio.

6. Evitar el uso de indefinidos marcados (como unos, alguno, todos...).

Unos pocos alumnos contestaron la encuesta sobre acoso escolar. / Una minoría del alumnado contestó la encuesta sobre acoso escolar.

Todos los miembros del gobierno se concentraron para guardar un minuto de silencio. / La totalidad del gobierno se concentró para guardar un minuto de silencio.

Algunos de los jóvenes concursantes incumplieron las normas. / Parte de los y las jóvenes concursantes incumplieron las normas.

7. Usar posesivos no marcados en lugar de expresiones marcadas (como de los mismos).

Esta convocatoria de ayudas de la PAC vela por los derechos de los mismos. / Esta convocatoria de ayudas de la PAC vela por sus derechos.

8. En enumeraciones, concordar con el último término o sustituir por genéricos o abstractos.

Trabajadores y trabajadoras precarios expresaron sus reivindicaciones. / Trabajadores y trabajadoras precarias expresaron sus reivindicaciones.

Trabajadores y trabajadoras precarios manifestaron su malestar. / El precariado manifestó su malestar.

9. Elidir determinantes marcados delante de sustantivos de forma única.

Los estudiantes de segundo ciclo completarán su formación con un viaje de estudios. / Estudiantes de segundo ciclo completarán su formación con un viaje de estudios.

Pautas para los aspirantes a la plaza: ... / Pautas para aspirantes a la plaza.

10. Sustituir determinantes marcados por otros sin marca de género.

Todos los responsables del Área de Cultura han reportado el desarrollo de sus sesiones. / Cada responsable del Área de Cultura ha reportado el desarrollo de sus sesiones.

Uno podrá participar en la actividad en la que se inscriba. / Cada cual podrá participar en la actividad en la que se inscriba.

11. Sustituir pronombres marcados por otros sin marca de género.

Él, que había solicitado audiencia con la presidenta, sí pudo exponer sus argumentos. / Alguien que había solicitado audiencia con la presidenta sí pudo exponer sus argumentos.

Ellos, que completaron sus datos, podrán aspirar al puesto. / Quienes completaron sus datos podrán aspirar al puesto.

12. Elidir el sujeto o usar otras formas verbales.

El solicitante deberá presentar compulsado el correspondiente certificado. / Se presentará compulsado el correspondiente certificado.

El candidato deberá tener residencia en Extremadura. / Deberá tener residencia en Extremadura.

El peticionario podrá disponer... / Podrá disponer...

III. Aplicar fórmulas de simetría

13. Dar visibilidad a la identidad femenina en formularios y otros documentos.

Don: [encabezamiento] ... / Doña / Don:...

El interesado: [pie de formulario] / Yo, ...

Dirección del solicitante: ... / Dirección del / de la solicitante: ...

14. Evitar nombrar a las mujeres por su nombre de pila, condición sexual o relación con hombres.

Comparecieron en la sala el Sr. Manuel García y María López. / Comparecieron en la sala el Sr. Manuel García y la Sra. María López.

El Sr. Hernández y señora asistieron a la ceremonia de entrega de los galardones. / La Sra. Martínez y el Sr. Hernández asistieron a la ceremonia de entrega de los galardones.

Francisco Martínez deberá consultar con Almudena la publicación del decreto. / Francisco Martínez deberá consultar con Almudena Ruiz la publicación del decreto.

15. Evitar el salto semántico, términos masculinos con apariencia de genéricos.

Los trabajadores y sus mujeres festejaron la jubilación de su jefa de departamento. / El personal trabajador y sus parejas festejaron la jubilación de su jefa de departamento.

En las reuniones la gente se deja llevar por sus mujeres. / En las reuniones la gente se deja llevar por sus parejas.

16. Evitar las aposiciones redundantes o que priman la condición sexuada.

Las mujeres concejales votaron a favor de la moción por el 8 de Marzo. / Las concejalas votaron a favor de la moción por el 8 de Marzo.

Los empresarios y las mujeres empresarias celebraron su Asamblea comarcal. / Los empresarios y las empresarias celebraron su Asamblea comarcal.

17. Evitar los duales aparentes, vocablos ocupados u otras acepciones negativas o de menor valor en femenino.

*Mujer pública vs Hombre público.
Parienta vs Pariente.
Gobernanta vs Gobernante.
Señorita vs Señorito.*

18. No abusar de los desdoblamientos, alternando el orden y haciendo la concordanza con el último término.

El doctor y la doctora seleccionados intervinieron en el congreso internacional. / El doctor y la doctora seleccionadas intervinieron en el congreso internacional.

Se convoca una plaza de enfermero. / Se convoca una plaza de enfermera o enfermero.

Los maestros y maestras llamados a la comisión... / Los maestros y las maestras llamadas a la comisión...

19. Especificar el sexo, por medio de desdoblamientos o fórmulas similares, en la formación de plurales.

Las trabajadoras y los trabajadores contratados no tendrán que abonar la matrícula. / Las trabajadoras contratadas y los trabajadores contratados no tendrán que abonar la matrícula.

IV. Seguir otras normas de estilo legibles e igualitarias

20. Evitar el uso del símbolo arroba.

L@s consejer@s acompañaron a la presidencia en la rueda de prensa posterior. / Las consejeras y los consejeros acompañaron a la presidencia en la rueda de prensa posterior.

L@s asesor@s habían emitido los correspondientes informes. / Las personas asesoras habían emitido los correspondientes informes.

21. Emplear las barras sólo en formularios, encabezados u otros géneros textuales, alternando ambos.

Número de hijos: / Número de hijos/as:

Nombres de usuarios: / Nombres de usuarias/os:

Peticionario: / Peticionari/a:

Estimado paciente: / Estimado/a paciente:

22. Usar en formularios y otros documentos administrativos expresiones que no requieran barras.

Número de usuarios: / Número de personas usuarias:

Inscritos: ... / Inscripciones: ...

23. Alternar el orden de masculino y femenino.

Los coordinadores y coordinadoras establecieron el plan de trabajo. / Las coordinadoras y los coordinadores establecieron el plan de trabajo.

Las técnicas y técnicos se reunieron en sesión telemática a causa de la pandemia. / Los técnicos y las técnicas se reunieron en sesión telemática a causa de la pandemia.

24. Mejorar la redacción de textos que, siendo incluyentes, pueden evitar enunciados poco fluidos o imprecisos, repeticiones innecesarias y estereotipos.

Todos los empleados y las empleadas del Instituto cumplimentarán un cuestionario. / Quienes trabajan en el Instituto cumplimentarán un cuestionario.

El comunicado se dirige a las trabajadoras y los trabajadores del centro. / El comunicado se dirige al conjunto del personal del centro.

La medida beneficia a todas las extremeñas y todos los extremeños. / La medida beneficia a la población extremeña.

Los candidatos y las candidatas se personarán con puntualidad en el lugar citado. / Quienes concurren se personarán con puntualidad en el lugar citado.

Requisito: Ser residente cacereño/a. / Requisito: Residir en Cáceres.

Listado de presentados/as y admitidos/as. / Listado de personas presentadas y admitidas.

Las madres y padres de alumnas y alumnos, junto con las profesoras y profesores de Jarandilla de la Vera, se implicaron en el programa de igualdad. / La comunidad escolar de Jarandilla de la Vera se implicó en el programa de igualdad.

Los/las candidatos/as de nacionalidad no española... / Las personas de origen extranjero...

Eliminar estereotipos:

princesitas..., campeones..., el trabajo de papá..., la comida de mamá..., etc.

V. Feminizar las palabras y expresiones que lo admitan

25. Feminizar y masculinizar los términos mediante el morfema de género -a/-o.

Técnico - Técnica.

Catedrático - Catedrática.

Crítico - Crítica.

Empleado - Empleada.

26. Feminizar términos en -or, -ero, -ario y otros.

Rector - Rectora.

Bombero - Bombera.

Empresario - Empresaria.

Aparejador - Aparejadora.

27. Feminizar o usar el determinante como morfema de género, según los casos, en vocablos terminados en -ente.

Vicepresidente - Vicepresidenta.

Asistente - Asistentista.

Gerente - El gerente/La gerenta.

Dirigente - El/La dirigente.

28. Utilizar el determinante como morfema de género en términos no marcados.

*El aspirante - La aspirante.
La especialista - El especialista.
El poeta - La poeta.
El tratante - La tratante.*

29. Tratar con perspectiva de género otros términos en -l o -e que tienden a mantener una forma única o se han feminizado.

*Bedel - Bedela.
El albañil - La albañil.
Concejal - Concejala.
Alcalde - Alcaldesa.
El conserje - La conserje.*

30. Introducir aposiciones explicativas para visibilizar ambos géneros.

Para cubrir las necesidades especiales se contratará a más personal de limpieza. / Para cubrir las necesidades especiales se contratará a más personal de limpieza, hombres y mujeres.

Representantes empresariales asistieron a la mesa de negociación. / Representantes empresariales, varones y mujeres, asistieron a la mesa de negociación.

El comité técnico ha presentado su informe sobre la viabilidad económica del proyecto. / El comité técnico, integrado por mujeres y hombres, ha presentado su informe sobre la viabilidad empresarial del proyecto.

Análisis de género. Teoría de género.

Modelo teórico que analiza, describe e interpreta las relaciones que establecen mujeres y hombres, desvelando las relaciones de poder y patriarcales propias de un sistema androcéntrico.

Androcentrismo.

Modelo social que sitúa al elemento masculino como prototipo o referente a imitar. La experiencia de los hombres es interpretada como universal, despreciando y ocultando los aprendizajes y experiencias de las mujeres. La historia y la realidad cotidiana se cuentan desde la perspectiva masculina.

Brecha de género.

Diferencia entre las tasas de ambos sexos, en diferentes ámbitos. Se suele utilizar en el salarial para ilustrar en cifras las desigualdades económicas (las mujeres siguen cobrando menos que los hombres) y afecta a los derechos, beneficios, control y oportunidades, entre otros, de cada género.

Conceptos asimétricos.

Los conceptos asimétricos, definidos por Reinhart Joselleck y útiles como herramienta analítica, están involucrados en cuestiones de identidad y en estructuras contenidas en el lenguaje y los conceptos.

Corresponsabilidad.

Responsabilidad compartida. Este término hace referencia a la necesidad de que tanto hombres como mujeres se repartan de forma equitativa las responsabilidades domésticas y de cuidados, que mayoritariamente recaen sobre ellas. Este trabajo no remunerado y socialmente poco considerado penaliza la plena participación de las mujeres en el mundo laboral y social, influye en su pérdida de ingresos y, en general, en un empobrecimiento económico de éstas.

Dicotomía sexual.

La dicotomía sexual consiste en tratar a los sexos como diametralmente opuestos y no con características similares. Parte del movimiento feminista critica la consideración de la dicotomía sexo/género como si fuesen conceptos opuestos y defiende la diversidad existente en materia de feminidad y masculinidad.

Discriminaciones directas.

Tratar de forma desfavorable a un grupo de personas por motivos expresamente prohibidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional. En el caso de la perspectiva de género, el trato tiene que ver con la pertenencia a un sexo.

Discriminaciones indirectas.

Criterios, medidas, normas e intervenciones sociales o políticas formalmente neutras que resultan desfavorables para un grupo, puesto que no tiene en cuenta la posición inicial desigual de la que parte ese colectivo.

Discriminación positiva.

Modalidad de acción positiva que privilegia al colectivo desfavorecido. Afecta principalmente al punto de llegada. Garantiza el resultado.

Enfoque integrado de género.

Enfoque de trabajo que pretende integrar la perspectiva de género, de forma sistemática, en los diversos ámbitos (social, económico y político) de la vida, tanto en las esferas públicas como en las privadas. El enfoque integrado de género es una metodología de intervención basada en la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles de intervención y en todas las fases de programación de una intervención.

Empoderamiento.

Proceso a través del que las mujeres fomentan sus capacidades, confianza y protagonismo en el marco de grupos sociales, para mejorar su situación. En este sentido, luchan por una mayor toma de control y una libertad absoluta. Propicia su acceso al poder.

Estereotipos de género.

Los estereotipos de género se refieren a las ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse hombres y mujeres. Determinan las expectativas sociales.

Feminicidio.

Asesinato de una mujer a manos de un hombre por machismo o misoginia.

Feminismo.

Principio de igualdad de derechos de las mujeres y los hombres. Movimiento que lucha por la realización de esos derechos.

Género.

1. Categoría gramatical que sirve para clasificar a los sustantivos en masculinos y femeninos y, en el caso de los adjetivos y determinantes, para establecer su concordancia. 2. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.

Idioma.

Lengua de un pueblo o nación o común a varios.

Igualdad de derecho o formal.

Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas que, además, prohíben la discriminación. Sin embargo las inercias sociales siguen manteniendo las barreras estructurales que dificultan el logro de la igualdad.

Igualdad de hecho o real.

Designa la situación social, económica y política en la que han desaparecido las desigualdades construidas entre mujeres y hombres, permaneciendo las diferencias biológicas y las individuales entre las personas. Lenguaje administrativo no sexista

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Principio que se refiere a la necesidad de garantizar que mujeres y hombres accedan a los recursos de forma igualitaria, compensando el diferente punto de salida de las mujeres. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

Interseccionalidad.

Teoría según la cual los distintos motivos de discriminación que sufren las personas no actúan de forma separada, sino que cuando se cruzan o se superponen conforman una forma específica de discriminación.

Lengua.

Sistema de signos exclusivamente lingüístico; código que tenemos interiorizado en nuestra memoria; convención social, abstracción.

Lenguaje.

Sistema de signos y medio de comunicación ya sea pictórico, gestual o lingüístico, entre otros.

Machismo.

Actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres. Forma de sexismo caracterizada por la prevalencia del varón.

El machismo se compone de ciertas conductas, comportamientos y creencias que promueven, reproducen y refuerzan diversas formas discriminatorias contra las mujeres. Se construye a través de la polarización de los roles y estereotipos que definen lo masculino de lo femenino.

Mainstreaming. Transversalidad. Perspectiva de género.

Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.

Metonimia.

Tropo que consiste en designar algo con el nombre de otra cosa tomando el efecto por la causa o viceversa, el autor por sus obras, el signo por la cosa significada, etc. Por ejemplo, las canas por la vejez; leer a Virgilio, por leer las obras de Virgilio; el laurel por la gloria, etc.

Micromachismos.

Aquellas acciones machistas que, siendo cotidianas, sutiles e incluso inconscientes, están normalizadas en la sociedad. Algunas feministas o expertas en género afirman que no hay discriminaciones "micro".

Misoginia.

Actitud rencorosa, hostil y despreciativa hacia las mujeres que incluso puede llegar a ser violenta.

Norma.

Plano de abstracción que se encuentra entre la lengua y el habla; recoge las reglas que deben cumplirse para el correcto uso de la lengua, tanto en su léxico como en su estructura morfológica, sintáctica o fonética. También es el conjunto de construcciones lingüísticas sancionadas por el uso.

Organismos para la igualdad.

Son entidades que promueven políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Su finalidad es impulsar y garantizar condiciones que posibiliten la igualdad real de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. Para lograr una mayor y mejor vertebración de las actuaciones, existen en España entidades que ponen en marcha y desarrollan estas políticas, como los diferentes Institutos de la Mujer.

Patriarcal.

Sociedad o cultura en la que se reconoce que la autoridad y el poder corresponden al patriarca y se transmite de varón a varón. Ha supuesto el modo de mostrar la diferente posición social de hombres y mujeres, evidenciando el "poder" del sexo masculino (patrimonio, patria potestad...) y la subordinación del femenino.

Perífrasis.

Circunlocución; figura que consiste en expresar por medio de un rodeo de palabras algo que hubiera podido decirse con menos o con una sola, pero no tan bella, enérgica o hábilmente.

Políticas de Igualdad de Oportunidades.

Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades, las intervenciones a partir de las cuales este principio se lleva a la práctica.

Principio de Igualdad.

Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

Principio de Igualdad de Oportunidades.

Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación. Tomar la decisión: igualdad de oportunidades, principio, políticas.

Salto semántico.

Se produce cuando aparentemente se está usando un masculino genérico y luego resulta que era masculino específico; por ejemplo, Los empleados de la empresa pueden viajar con sus esposas; luego empleados se refiere a varones.

Sexismo.

Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee.

Sexo.

Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.

Sororidad.

Derivado del latín soror, sororis, hermana, alude a la solidaridad entre mujeres, su alianza, confianza y reconocimiento mutuo en el sistema social.

Vacios léxicos.

Palabras que no tienen correlato o dualidad en el otro género. Su ausencia perjudica habitualmente a las mujeres; por ejemplo, misoginia, cuyo significado (sin correlato o dualidad de género) es "aversión u odio hacia las mujeres".

Violencias machistas.

Son las formas de violencia que se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo. En España se suele usar este término para denominar cualquier violencia de un hombre contra una mujer por el simple hecho de ser mujer, sin necesidad de que exista una relación afectiva entre ambos.

Visibilidad de las mujeres.

El sexismo lingüístico contribuye, mediante el empleo del masculino genérico, a invisibilizar, relegar o ignorar a las mujeres. En un sentido amplio, sobre la reivindicación de la visibilidad de las mujeres la feminista estadounidense Gloria Steinem afirmó, a propósito de esta invisibilización: "Las mujeres hemos sido la mitad del pasado, pero no la mitad de la historia".

Bibliografía

Guía para el uso igualitario del lenguaje. Instituto de la Mujer de Extremadura (Consejería de Igualdad y Empleo de la Junta de Extremadura. Mérida, 2009).

Guía de lenguaje no sexista en la Administración Pública en Extremadura. Instituto de la Mujer de Extremadura (Consejería de Cultura e Igualdad de la Junta de Extremadura. Mérida, 2019).

Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje. UNESCO (BPS/D. París, 1990).

Lenguaje administrativo no sexista. Instituto Andaluz de la Mujer (Sevilla, 2006).

Manual de lenguaje administrativo no sexista. Antonia M. Medina Guerra (coord.) (Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer de la Universidad de Málaga y Ayuntamiento de Málaga, 2002).

Guía para un uso del lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical. Guía para delegadas y delegados. Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO y Ministerio de Igualdad (Madrid, 2010).

Guía sindical del lenguaje no sexista. Secretaría de Igualdad, Unión General de Trabajadores (Madrid, 2008).

Guía de lenguaje no sexista. Unidad de Igualdad (Universidad de Granada, sin fecha).

Manual de lenguaje no sexista en la Universidad Politécnica de Madrid. Unidad de Igualdad (Universidad Politécnica de Madrid, sin fecha).

Guía de uso no sexista del lenguaje de la Universidad de Murcia. Unidad para la Igualdad entre mujeres y hombres (Universidad de Murcia, 2011).

Guía de lenguaje no sexista. Oficina de Igualdad (UNED, sin fecha).

Guías de lenguaje no sexista. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (Madrid, 2017).

¿Es sexista la lengua española? Álvaro García Meseguer (Paidós. Barcelona, 1994).

De feminismo, machismo y género gramatical. A. Arias (Universidad de Valladolid, 1995).

Sexismo lingüístico. Análisis y propuestas ante la discriminación sexual en el lenguaje. M.A. Calero (Narcea. Madrid, 1999).

Jornadas de comunicación y género. M.C. Ayala et al. (coord.) (Universidad y Diputación Provincial de Málaga, 2001).

Guía para la revisión del lenguaje desde la perspectiva de género. M. Bengoechea (Proyecto Parekatutz, Diputación Foral de Bizkaia. Bilbao, 2003).

Propuesta de acuerdo sobre un lenguaje inclusivo. Álex Grijelmo (Taurus. Barcelona, 2019).

Gramática española. Alcina y Bleuca (Ariel. Barcelona, 1989).

Gramática de la lengua española. Emilio Alarcos Llorach (Espasa Calpe. Madrid, 1994).

Nueva gramática de la lengua española. Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española (Espasa. Madrid, 2009-2011).

Lo femenino y lo masculino en el Diccionario de la lengua de la Real Academia Española. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer (Madrid, 1998).

El sexismo y el androcentrismo en la lengua: análisis y propuestas de cambio. Emilio Lledó (Universidad Autónoma. Barcelona, 1992).

Las profesiones de la A a la Z. Emilio Lledó Cunill (Instituto de la Mujer, sin fecha).

Gramática de uso no sexista del lenguaje administrativo. Ministerio para las Administraciones Públicas y Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer (Madrid, 1993).

Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer. Ignacio Bosque, Real Academia Española (Madrid, 2012).

Libro de estilo de la lengua española según la norma panhispánica. Real Academia de la Lengua Española y Asociación de Academias de la Lengua Española (Madrid, 2018).

Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española (23ª edición. Madrid, 2015).

Diccionario de uso del español. María Moliner (Gredos. Madrid, edición de 1998).

Por un lenguaje igualitario. Sexismo y paridad en las lenguas romances. Antonio M. Castaño (La Moderna. Galisteo, 2019).

Lectura fácil y lenguaje no sexista. Guía rápida. Red de Accesibilidad de Plena Inclusión, Olga Berrios (coord.) (Plena Inclusión. Madrid, 2020).

Guía de comunicación no sexista. Antonio Briz, Mercedes Quilis, Marta Albelda, Pilar Montañez y Andrea Carcelén (Instituto Cervantes y Debate-GPRH. Madrid, 2021).

