



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA

VICERECTORAT D'Ocupació  
I Acció Social

## Buenas prácticas para una comunicación no sexista



Vicerrectorado de Empleo y Acción Social

Unidad de Igualdad

[voas@upv.es](mailto:voas@upv.es)

M<sup>a</sup> Rosa Cerdá Hernández

Técnica de Igualdad. Ext. 71063



1. Introducció .....	3
2. Usos sexistes en la comunicació. ....	6
3. Estratègies per a un ús inclusiu de la llengua.....	9
4. Llenguatge visual .....	12
5. Bibliografia .....	13

## 1. Introducció

El Vicerectorado de Empleo y Acción Social - órgano responsable de las políticas de Igualdad adoptadas en el marco de la Universidad Politécnica de Valencia- a través de su Unidad de Igualdad, pone a disposición de la comunidad universitaria este documento con el objetivo de facilitar las buenas prácticas en el uso de una comunicación no sexista.

El desempeño de nuestro trabajo genera un flujo continuo de información no siempre transmitida bajo una perspectiva igualitaria llegando a invisibilizar a la Mujer en su actividad.

Identificada esa fisura en nuestra comunicación, se presentan estas buenas prácticas dirigidas a detectar y corregir el uso sesgado del lenguaje en razón del sexismo y androcentrismo favoreciendo el cambio en nuestra expresión siendo conscientes del poder de la comunicación en la configuración de los roles y estereotipos sociales.

Recordemos que el uso del lenguaje inclusivo refleja la cultura corporativa de la Universidad en su responsabilidad por alcanzar la igualdad efectiva entre las mujeres y hombres de su comunidad que se reflejará en su entorno social inmediato.

Como establece la UNESCO en sus *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*

Habrà quizá quienes piensen que intentar liberar el lenguaje de ciertos usos lingüísticos sexistas equivale a poner la carreta delante de los bueyes, ya que el lenguaje, que refleja los prejuicios sexistas acumulados durante generaciones, no cambiarà hasta que la igualdad de las mujeres con los hombres no se sancione realmente en la práctica y, consecuentemente, los prejuicios sexistas que el lenguaje transmite vayan desapareciendo paulatinamente con el tiempo. Sin embargo, pese a su dimensión conservadora y carga tradicional, *el lenguaje, por su estrecha relación dialéctica con el pensamiento, puede cambiar gracias a la acción educativa y cultural, e influir positivamente en el comportamiento humano y en nuestra percepción de la realidad.*

Para alcanzar ese cambio en nuestra realidad es necesario el esfuerzo conjunto frente aquellos que alegan que el uso inclusivo de la lengua supone:

Una redacción más larga y compleja que contraria la economía del lenguaje.

→ *Pero la lengua nos ofrece suficientes recursos para evitar usos discriminatorios reflejando más exactamente nuestra realidad diversa e inclusiva.*

El uso de términos genéricos o neutros lleva a la despersonalización en la comunicación.

→ *Ante un uso sesgado –los alumnos- se opta por un uso inclusivo –el alumnado, el estudiantado- mostrando la realidad tal y como es, compleja y diversa.*

Siempre se ha comunicado en masculino sin ninguna intención discriminatoria.

→ *Y su efecto ha sido la invisibilización de las mujeres con el consiguiente refuerzo androcéntrico de todos nuestros conceptos: el Hombre como medida y valor en la Sociedad frente a la desvalorización de aquellas actividades socialmente atribuidas a la Mujer.*

Por el contexto del mensaje se entiende la inclusión de las mujeres.

→ *Así se ignora el valor de la comunicación como herramienta en la construcción de la realidad. El uso inclusivo de la lengua lleva a modificar conceptos que inciden directamente en el reconocimiento de la participación y aportación activa de la Mujer al conjunto social.*

Y para impulsar este cambio en la percepción de la realidad se han elaborado, desde diferentes instancias, documentos que recomiendan el uso igualitario de la lengua. Así el Ministerio para las Administraciones Públicas edita en 1991 el **Manual de estilo de lenguaje administrativo** con la inclusión del capítulo “*Uso no sexista del lenguaje administrativo*”.

De la misma manera el **Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo** tiene la finalidad de evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes al implicar que uno de los dos sexos es superior al otro, ya que, en la mayoría de los contextos, el sexo de las personas es, o debe ser, irrelevante. Este informe incluye orientaciones específicas para el español.

En este mismo sentido el artículo 14.11 de la **Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** señala, como un criterio general de actuación de los Poderes Públicos, *la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.*

El lenguaje no sexista en los escritos administrativos es uno de los objetivos de la **Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, por la Igualdad entre Mujeres y Hombres** que establece en su art. 48 la puesta en marcha de los *medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista.*

Fruto de esta perspectiva igualitaria es el manual **Igualdad, lenguaje y Administración: propuestas para un uso no sexista del lenguaje** de la Conselleria de Benestar Social.

Se reconoce, así, la responsabilidad de los Poderes Públicos en el uso inclusivo e igualitario del lenguaje que, por otro lado, ya se había observado como una estrategia de calidad en la comunicación con la ciudadanía.

En el ámbito universitario de especial relevancia es la **Orden de 22 de marzo de 1995** por la que se *adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.*

Se mantiene esa referencia a la condición personal -se es *graduada* o *graduado*- en el **RD 1002/2010, de 5 de agosto, sobre expedición de títulos universitarios oficiales.**

Pero, a pesar del refuerzo normativo, la comunicación sigue desarrollándose bajo el sesgo sexista que convierte en ausente a la Mujer en su aportación y participación social.

Por ello, el Vicerrectorado de Empleo y Acción Social, a través de su Unidad de Igualdad, consciente de la importancia de la lengua en la percepción de la realidad, presenta estas buenas prácticas con el fin de facilitar una comunicación inclusiva acorde con la igualdad entre mujeres y hombres.

## 2. Usos sexistas en la comunicación.

La comunicación, ya oral o escrita ya visual, está sometida a usos de sesgos sexistas que moldean nuestra percepción de la realidad a través de unos patrones de uso común. A continuación se exponen los más frecuentes así como ejemplos de los mismos con una propuesta de corrección.

### ➤ Utilización del género *masculino* como norma de inclusión de ambos sexos.

#### Uso del sustantivo masculino para referirnos tanto a hombres como a mujeres

<i>el docente, el investigador, el administrativo, el vigilante</i>	personal docente, personal investigador, personal administrativo, personal de vigilancia
---	--

#### Uso habitual de términos pretendidamente inclusivos

<i>todos, nosotros</i>	todas las personas presentes / el público presente
------------------------	--

### ➤ Salto semántico

#### Uso de vocablo masculino con apariencia de genérico (inclusión de hombres y mujeres) que revela, en la misma construcción semántica, su valor como específico (sólo hombres)

Los <i>administrativos</i> prefieren la formación presencial y <i>las mujeres</i> optan por la formación on-line.	La formación presencial es preferida por los funcionarios administrativos mientras que las funcionarias administrativas optan por la formación on-line
---	--

➤ **Asimetría en el tratamiento**

**Distinto tratamiento de las personas en razón de su sexo, aun teniendo la misma jerarquía**

El señor Ferrer acompañado de la *señorita* Vélez, acudirá a la reunión

El señor Ferrer y la señora Vélez acudirán a la reunión

**Tratamiento de falsa cortesía que convierten a las mujeres en dependientes mediante la utilización de diminutivos que las infantilizan**

La *chiquita* compañera del Secretario me ayudó en mi solicitud.

La funcionaria / administrativa / técnica compañera del Secretario me ayudó en mi solicitud

➤ **Uso arbitrario del orden de aparición**

**No mantener el orden alfabético o el de jerarquía profesional cuando aparecen ambos sexos**

El *administrativo* y la *jefa del servicio* presentaron el informe.

La jefa del servicio y el administrativo presentaron el informe.

**Anteposición del masculino al femenino en todo el texto**

Los *alumnos* y *alumnas* de primer curso asisten a las jornadas de bienvenida. Los *alumnos* y *alumnas* pueden consultar sus dudas.

Los alumnos y alumnas de primer curso asisten a las jornadas de bienvenida. Las alumnas y los alumnos pueden consultar sus dudas.

➤ **Duales aparentes y vocablos ocupados**

**Duales aparentes son palabras que varían su significado según se aplique a un sexo u a otro detectándose, especialmente, en aquellas que designan cargos o profesiones cuyas formas femeninas son “vocablos ocupados” con una connotación negativa o inferior respecto a su forma femenina.**

La *secretaria* salió a fotocopiar mientras el *Secretario* del centro iniciaba la sesión.

Secretaria=administrativa, puesto subordinado

Secretario = cargo representativo

La administrativa salió a fotocopiar mientras el Secretario del centro iniciaba la sesión

➤ **Uso del término “mujer” como aposición redundante**

**Se destaca la condición sexuada de las mujeres por encima de otras características pertinentes al asunto**

Las *mujeres investigadoras* expusieron sus puntos de vista.

Las investigadoras expusieron sus puntos de vista.



### 3. Estrategias para un uso inclusivo de la lengua

Se proponen como buenas prácticas para una comunicación no sexista las siguientes estrategias:

- **Uso de colectivos, genéricos o construcciones impersonales para referirnos a ambos sexos:**

*Alumnos* → Alumnado

*Profesores* → Profesorado

*Miembros de la Universidad* → comunidad universitaria

*Técnicos* → personal técnico

- **Uso de las dobles formas (*los y las, ellas y ellos*) debe estar restringido a los supuestos en los que haya que evitar toda ambigüedad.** Se incorpora fácilmente a la expresión oral pero no siempre es apropiado en un escrito de carácter formal.

**Si se usa la doble forma se deberá alternar el orden de la expresión**

*Las ciudadanas y los ciudadanos* eligen a sus representantes. *Los ciudadanos y las ciudadanas* tiene derecho a ausentarse de su puesto de trabajo para votar

- **Utilización de perífrasis**

Los *médicos* del Centro de Salud asisten al curso → *El personal facultativo médico* del Centro de Salud asiste al curso.

➤ **Uso de pronombre no marcado para el género**

*El que* utiliza este servicio suele valorar positivamente su gestión → *Quién* utiliza este servicio suele valorar positivamente su gestión.

*Los que* están a favor de la apertura de 24 horas no conocen el esfuerzo de la organización → *Quienes* están a favor de la apertura de 24 horas no conocen el esfuerzo de la organización.

➤ **Evitar el uso del pronombre “nosotros”**

Cuando *nosotros* redactamos la memoria incluimos las propuestas → Cuando *se redactó* la memoria incluimos las propuestas

➤ **Utilización de determinantes sin marca de género u omisión del determinante en el caso de sustantivos neutros**

*Todos* los asistentes recibirán su certificado → *Cada* asistente recibirá su certificado.

Acudieron al evento *unos colegas* expertos → Acudieron al evento *colegas* expertos.

➤ **Utilización del imperativo**

*El interesado* debe enviar su propuesta a la dirección señalada → *Envíe* su propuesta a la dirección señalada.

➤ **Utilización de la forma pasiva**

El participante *debe presentar* la documentación en el plazo de diez días → La documentación *debe ser presentada* en el plazo de diez días

- **Sustituir las construcciones copulativas que exijan un adjetivo en masculino por otras construcciones**

**tener o sentir + sustantivo:**

*Están comprometidos con la sostenibilidad* → *tienen un compromiso con la sostenibilidad*

**estructuras con “se” (impersonal o pasiva refleja):**

*El secretario publicará las actas* → *Se publicarán las actas.*

**formas impersonales del verbo (utilizado con precaución en textos jurídicos):**

Es necesario que *el usuario preste* atención a las normas → Es necesario *prestar atención* a las normas.

- **Otros recursos**

**La utilización de la barra [ / ] es admisible en formularios o encabezados de documentos tipo en los que es necesario ahorrar espacio:**

Sr. /Sra., director/directora.

**La utilización de la arroba [ @ ] es un recurso informal no admisible en una comunicación normativa. Su uso queda restringido a medios o comunicaciones informales: sms, WhatsApp, correo-e informal.**

tod@s, ell@s, algún@s

## 4. Lenguaje visual

El lenguaje visual no escapa a la necesidad de un uso inclusivo y no sexista. Sus imágenes, soporte del discurso oral o escrito, transmiten directamente una percepción de la realidad más allá de su propio mensaje.

Para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje visual se recomienda:

- **Evitar tomar como modelo único y universal la figura masculina en la representación del conjunto social:**

Figura masculina practicando deporte en un mensaje a la población en general

→ Figuras femeninas y masculinas representativas de toda la población

- **Mostrar a la Mujer en imágenes que hacen referencia al conjunto social o a actividades y ámbitos alejados de sus roles tradicionales de género:**

→ Figura femenina en una prueba de conducción de alta precisión

- **Equilibrar la aparición y tamaño de las figuras femeninas y masculinas :**

→ conjunto o sucesión de imágenes en las que mujeres y hombres aparecen en la misma actividad y alternativamente

- **Ordenar equilibradamente la posición de las figuras femeninas y masculinas en la imagen:**

→ No situar a las mujeres en segundo plano, mostrarlas en un papel activo y conjunto con las figuras masculinas

➤ **Representar la diversidad cultural, edad, físico...**

→ Utilizar imágenes de personas de diferente edad, sexo, físico...

➤ **Diseñar los iconos y logos institucionales evitando una interpretación androcéntrica: iconos neutros, inclusivos y equitativos.**

→ No utilizar representaciones sesgadas que lleven a una identificación exclusivamente androcéntrica

## 5. Bibliografía

[LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.](#)

[LEY 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.](#)

**Orden de 22 de marzo de 1995** por la que se adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.

**RD 1002/2010, de 5 de agosto**, sobre expedición de títulos universitarios oficiales

CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL. Comisión de Igualdad. [Normas mínimas para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo del CGPJ.](#)

CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS (CSIC). [Recomendaciones para la utilización de lenguaje no sexista.](#)

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. *Manual de estilo del lenguaje administrativo*. 1991 (Manuales. Administración general).

CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL. *Igualdad, lenguaje y Administración: propuestas para un uso no sexista del lenguaje.*

UNESCO [Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje](#)

UNIÓN EUROPEA. Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad. *Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo.*