



Universidad de Jaén

Vicerrectorado de Igualdad,  
Diversidad y Responsabilidad Social

# LENGUAJE E IGUALDAD





# GUÍA PARA UN USO IGUALITARIO DEL LENGUAJE Y DE LA IMAGEN EN LA UNIVERSIDAD DE JAÉN

Susana Guerrero Salazar

Esta guía ha sido aprobada por Consejo de Gobierno el 25 de julio de 2024

© La autora  
© Universidad de Jaén

Jaén, Septiembre de 2024

# ÍNDICE

<b>4</b>	<b>Prólogo</b>	<b>31</b>	<b>8. El tratamiento de las imágenes</b>
<b>5</b>	<b>Introducción</b>	<b>32</b>	8.1. Tipos de imágenes
<b>7</b>	<b>1. La importancia del lenguaje como elemento integrador</b>	<b>33</b>	8.2. Tipos de planos
<b>8</b>	<b>2. Androcentrismo, sexismo y regla de inversión</b>	<b>33</b>	8.3. Tipos de ángulos
<b>9</b>	<b>3. El género gramatical</b>	<b>33</b>	8.4. Códigos lumínico y cromático
<b>9</b>	3.1. El funcionamiento del género gramatical masculino	<b>34</b>	8.5. Códigos escenográficos y gestuales
<b>10</b>	3.2. El funcionamiento del género gramatical femenino	<b>35</b>	8.6. Imágenes estereotipadas y sexistas
<b>11</b>	3.3. Alternativas al uso del masculino genérico	<b>36</b>	<b>9. Recuerda</b>
<b>20</b>	<b>4. El sustantivo <i>hombre</i></b>	<b>36</b>	<b>10. Referencias bibliográficas</b>
<b>20</b>	<b>5. Los duales aparentes</b>	<b>39</b>	<b>Anexos:</b>
<b>21</b>	<b>6. Ocupaciones, cargos y profesiones</b>	<b>39</b>	Listado de ocupaciones, cargos y profesiones
<b>25</b>	<b>7. El tratamiento del discurso</b>	<b>45</b>	Normativa y legislación
<b>25</b>	7.1. Falta de perspectiva de género	<b>46</b>	Guías universitarias de lenguaje inclusivo en español publicadas en España
<b>25</b>	7.2. Composición no equilibrada		
<b>25</b>	7.3. Carencia de sistematicidad		
<b>26</b>	7.4. Salto semántico		
<b>26</b>	7.5. Asimetrías al nombrar a las personas		
<b>30</b>	7.6. Preferencia en el orden		
<b>30</b>	7.7. Utilización de estereotipos		

# PRÓLOGO

La Universidad de Jaén es una institución comprometida con la provincia de Jaén y con la sociedad que contribuye cada día a mejorar el bienestar social de su entorno cercano.

Impregna su actividad de valores sociales de referencia, como son la igualdad, la inclusión, el respeto a la diversidad y la solidaridad, que se van interiorizando entre la comunidad universitaria y se proyectan al exterior, con el firme propósito de avanzar hacia una sociedad más democrática, ética, justa y equilibrada.

Muestra de tal compromiso es la creación de un Vicerrectorado específico en materia de Igualdad, teniendo como referente la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, que cuenta con tres pilares fundamentales en cuanto al compromiso social como son: Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social.

Resulta por tanto nuestro cometido, cumplir con las directrices que desde el ámbito internacional, como nacional y autonómico se plantean a este respecto. En particular, siguiendo el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2022-2028), se debe garantizar la plena incorporación de la perspectiva de género en las medidas de gobernanza institucionales, lo que implica “Incidir en el uso de un lenguaje e imagen no sexistas, promoviendo que se adopte esta práctica de forma natural, en todos los documentos y comunicados generados por las administraciones públicas” (p. 52).

Entre los principales retos a conseguir se encuentra el de conseguir la plena igualdad entre hombres y mujeres, a través de incorporar de forma transversal la igualdad en el desarrollo

de todos los ámbitos universitarios, incluyendo la perspectiva de género en el conjunto de actividades y funciones de la universidad, lo que incluye sin duda orientaciones concretas sobre el uso del lenguaje que en ocasiones, siguen reforzando estereotipos y roles de género tradicionales, además de perpetuar la invisibilización de la mujer.

El lenguaje resulta por tanto un vehículo fundamental de transmisión no solo de ideas, sino también de creencias, valores e incluso prejuicios que en ocasiones escapan a nuestra consciencia. En un mundo además, caracterizado por el protagonismo de la información audiovisual, esta guía aporta además prácticos para el tratamiento de la imagen en publicidad y los medios de comunicación que en ocasiones contribuyen a ofrecer una imagen de subordinación de la mujer frente al hombre. Con demasiada frecuencia se incurre a una práctica inadecuada en el ámbito de la publicidad, lo que supone por tanto tomar consciencia y medidas que eviten la perpetuación de la desigualdad.

Por ello, la presente guía pretende ser un documento que, a través de su material, ofrezca pautas, orientaciones y ejemplos para evitar un uso sexista del lenguaje y de la imagen, en pro de la igualdad, la justicia y el bien social.



# INTRODUCCIÓN

No cabe duda de que los cambios sociales producidos por el feminismo han situado a las mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinos. La comunicación actual, y sobre todo la que se realiza desde un ámbito como el universitario, no puede quedarse al margen de esta realidad y debe hacerse eco de los nuevos hábitos lingüísticos que los reflejan.

Desde finales de los años setenta se han desarrollado una serie de trabajos sobre la lengua española que, por un lado, han puesto de manifiesto los usos sexistas, así como la imagen estereotipada de las mujeres en la paremiología, en los tacos e insultos, en los eufemismos, en los neologismos, en los diccionarios, en el discurso administrativo, en el periodístico, etc. Por otro lado, se han propuesto una serie de recomendaciones para evitar la ambigüedad de ciertos mensajes y la constante recurrencia a tópicos y a estereotipos manidos.

Algunas universidades, sobre todo a través de las Unidades de Igualdad, han visto la necesidad de incluir la perspectiva de género en todos los aspectos, entre ellos, el lenguaje, el cual, ya sea escrito, oral o visual, debe mostrar un trato respetuoso hacia mujeres y hombres. De ahí que muchas universidades españolas cuenten con guías de uso no sexista e inclusivo del lenguaje (Guerrero Salazar 2013, 2021; Vázquez Herмосilla y Santaemilia Ruiz 2011). A este objetivo se sumó la Universidad de Jaén en 2012, ofreciendo una guía con recomendaciones dirigidas a toda la comunidad universitaria con el objetivo de orientarla sobre cómo lograr un discurso y una imagen que represente a ambos sexos de modo igualitario. A lo largo de estos años esta guía ha sido citada en prestigiosos trabajos de investigación nacionales e internacionales (Cabello Pino, 2019;

Grijelmo 2019; Martínez Rocha y Rivera Alfaro, 2019; Rivera Alfaro 2019; Rivera Alfaro y Cuba, 2021; Valls Alguacil, 2021, Vellón Lahoz y Saura Manzanares, 2023, etc.), así como en otras guías realizadas posteriormente, como el *Manual de lenguaje no sexista en la Universidad Politécnica de Madrid* (2016) o la *Guía para el conocimiento e implantación del lenguaje inclusivo y no sexista en el ámbito académico* (Pérez Cabaña, 2021).

Pasada más de una década desde la publicación de la *Guía para un uso igualitario del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Jaén* (2012), presentamos ahora una versión actualizada, dado que el tema del lenguaje inclusivo ha ido adquiriendo cada vez más importancia en el debate público de los últimos años, lo que ha inducido a la Real Academia Española a posicionarse al respecto a través de varios informes, como el realizado por Ignacio Bosque sobre las guías de uso no sexista del lenguaje (Bosque Muñoz 2012) o el realizado a propósito de la conveniencia o no de redactar la Constitución española con lenguaje inclusivo (Real Academia Española, 2020), así como también en su libro de estilo (Real Academia Española, 2018) o en sus respuestas en Twitter a través de @RAEinforma.

Con esta guía se da cumplimiento a las recomendaciones y normativas internacionales, nacionales y autonómicas que se vienen publicando desde los años ochenta y que, en España, desembocaron en la *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*; y concretamente, en nuestra comunidad autónoma, en la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, que fue modificada con la *Ley 9/2018, de 8 de octubre* donde se incide en la necesidad inminente de erradicar el sexismo lingüístico y visual para avanzar hacia la igualdad.

Con la actualización de esta guía queremos reforzar el

compromiso de la Universidad de Jaén a contribuir a una sociedad más igualitaria, a adaptarse a las nuevas transformaciones y retos sociales y a poner en valor el legado del feminismo, como recoge, en su preámbulo, la *Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario*:

La Universidad es una institución fundamental en la sociedad del conocimiento en la que vivimos. De la Universidad, y del sistema educativo en su conjunto, depende la educación avanzada de las personas, y lo que ello conlleva con relación a la igualdad de oportunidades para todas y el desarrollo económico, científico y tecnológico de nuestra sociedad en momentos de emergencia climática. Además, la comunidad universitaria ha constituido a través de la historia un espacio de libertad intelectual, de espíritu crítico, de tolerancia, de diálogo, de debate, de afirmación de valores éticos y humanistas, de aprendizaje del respeto al medio ambiente y de preservación y creación cultural, abierto a la diversidad de expresiones del espíritu humano.

La Universidad ha sido, es y debe ser fuente de conocimiento, de bienestar material, de justicia social, de inclusión, de oportunidades y de libertad cultural para todas las edades.

Como institución secular que es, ha demostrado su capacidad para combinar el mantenimiento de sus valores esenciales con la adecuación a los cambios que iban sucediéndose. Llega ahora el momento en que ha de volver a demostrar su fuerza adaptándose y acompañando las transformaciones y retos sociales, culturales, tecnológicos, medioambientales, científicos e institucionales que caracterizan el cambio de época que atravesamos.

A partir de la restauración de la democracia, la sociedad

ha experimentado una transformación multidimensional a escala global. Se ha profundizado la revolución científica y tecnológica, particularmente en el ámbito de la información y la comunicación. La sociedad se ha beneficiado de una digitalización creciente. La globalización ha acrecentado la interdependencia de los países y las regiones a todos los niveles. El feminismo ha modificado las relaciones humanas en términos de equidad de género, cambiando profundamente la educación de las personas y contribuyendo a la feminización mayoritaria del estudiantado de la Universidad.

Somos conscientes de que una guía como la que nos ocupa hace imposible dar cuenta de todos los tipos de textos que se generan en la Universidad: impresos, encuestas, matrículas, normativas, convenios, reglamentos, estatutos, convocatorias, tesis, artículos, libros, guías docentes, exámenes, noticias, correos electrónicos, anuncios, documentos audiovisuales, etc. Hay que tener en cuenta, además, que estos textos varían según su longitud, finalidad, público, autoría... Por tanto, dado que concurren discursos muy variados con particularidades específicas, nos limitaremos a abordar los conceptos fundamentales relacionados con el sexismo lingüístico, discursivo y visual y propondremos soluciones alternativas que no tratarán, bajo ningún concepto, de ser impositivas, ni tampoco han de entenderse como fórmulas que puedan aplicarse sistemáticamente en todos los casos por igual, pues no todas las opciones que damos funcionan en todas las situaciones de uso; por tanto, el contexto será determinante a la hora de optar por un procedimiento u otro.

Tomaremos como referencia las obras de la Real Academia Española para ratificar nuestros argumentos y demostrar que el uso de la lengua que proponemos no contraviene la

norma académica, sino que es una muestra de las diversas opciones lingüísticas que nuestra comunidad lingüística está consolidando en pro de la igualdad.

La finalidad de esta guía es aportar una herramienta tanto al alumnado, como al profesorado y al personal administrativo que suponga una ayuda en su actividad investigadora, docente y de gestión. Deseamos que sea útil para construir un discurso académico que represente de manera igualitaria a todo tipo de personas, sin que por ello se atente contra la naturalidad de la expresión ni de las imágenes. De este modo la Universidad de Jaén contribuye al cumplimiento del Objetivo 5 (Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres) de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas de la Agenda 2030.

## 1. LA IMPORTANCIA DEL LENGUAJE COMO ELEMENTO INTEGRADOR

Toda lengua cambia y se adapta a las nuevas realidades y necesidades de la comunidad que la utiliza. Solo las lenguas muertas permanecen inmutables. Basta comprobar cómo los cambios tecnológicos y las redes sociales nos han proporcionado modos de comunicarnos y palabras inimaginables tan solo hace unos años (*emoticono, glooglear, bloguera, tuitero*, etc.).



Pero esta revolución no ha sido la única que ha tenido lugar en los últimos tiempos, pues no olvidemos la revolución que las mujeres han protagonizado al conseguir, de manera pausada y pacífica, derechos fundamentales que antes les estaban vetados. Esta profunda transformación social, al mismo tiempo que ha cuestionado a las sociedades patriarcales, ha propiciado el replanteamiento de muchos hábitos lingüísticos como, por ejemplo, en español, las feminizaciones de los términos (*bombrera, torera...*), el nacimiento de neologismos (*sororidad, monomarental...*), los cambios de significados (*alcaldesa* ha pasado de significar ‘mujer del alcalde’ a significar ‘mujer que preside un ayuntamiento’), la preferencia por otras construcciones que eviten el abuso del masculino genérico (*personal médico* en lugar de *médicos*; *alumnado* en lugar de *alumnos*), etc. Todo ello empieza a apreciarse en todos los ámbitos. Además, se trata de un fenómeno universal que está afectando en mayor o menor medida a todas las lenguas (en el inglés se está generalizando el uso inclusivo del pronombre *they*, en el sueco *hen*, etc.).

No podemos permanecer indiferentes ante estos cambios que afectan al lenguaje, pues este, junto a la familia, la escuela, los medios de comunicación y las redes sociales, es un agente de socialización a través del cual se gesta y se va desarrollando nuestra identidad. Gracias a la facultad del lenguaje, los seres humanos podemos comunicarnos, transmitir pensamientos, sentimientos, conocimientos e ideas. El lenguaje es al mismo tiempo reflejo y modelo de la sociedad. No solo es nuestra mejor herramienta para la comunicación y el conocimiento, sino que debe serlo también como elemento integrador para todas las personas, pues no olvidemos que el lenguaje es fundamental para la convivencia, como se advierte en el apartado 2 del artículo 3 de la *Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria*:

2. Las Normas de Convivencia de las universidades públicas y privadas promoverán:

- a) El respeto a la diversidad y la tolerancia, la igualdad, la inclusión y la adopción de medidas de acción positiva en favor de los colectivos vulnerables;
- b) la libertad de expresión, el derecho de reunión y asociación, la libertad de enseñanza y la libertad de cátedra;
- c) la eliminación de toda forma de violencia, discriminación, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social;

En este sentido el lenguaje igualitario es una herramienta para la inclusión que pretende evitar cualquier tipo de violencia verbal que vulnere la convivencia. Como indica la *Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género*, la violencia psicológica incluye conductas verbales y no verbales, como “amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, control, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, así como las ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.” Así mismo, se consideran manifestación de violencia de género “los comportamientos de tipo verbal, o físico de índole sexual realizados por el hombre contra la mujer, que tengan como objeto o produzcan el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral”.

## 2. ANDROCENTRISMO, SEXISMO Y REGLA DE INVERSIÓN

El **androcentrismo** es la visión social que sitúa a los hombres como medida de todas las cosas, de forma que los valores masculinos se consideran los únicos válidos. Tradicionalmente, la experiencia de los hombres ha sido interpretada como universal, despreciando y ocultando los aprendizajes y experiencias de las mujeres, por lo que la realidad se nos ha contado desde la perspectiva masculina.



El **sexismo** es la discriminación hacia las personas de un sexo por considerarlo inferior a otro. El androcentrismo ha condicionado que el sexismo sea fundamentalmente machismo.



El **sexismo lingüístico** ocurre cuando las palabras o estructuras elegidas para elaborar un discurso resultan discriminatorias para un sexo con respecto al otro.

El español no es en sí misma una lengua sexista; sin embargo, sí podemos hacer usos lingüísticos sexistas. La razón de estos usos está fundamentalmente en el androcentrismo. El sistema lingüístico de la lengua española ofrece posibilidades suficientes para evitar, sin agredir las normas gramaticales, cualquier discriminación en este sentido.

La **regla de inversión** nos ayuda a detectar el sexismo lingüístico, visual y social y puede aplicarse a cualquier texto, imagen o situación. Consiste en invertir todas las referencias sexuadas: si hay un término en masculino, cambiarlo a su correspondiente femenino, y viceversa; si aparece la imagen de una mujer en un



reclamo publicitario, imaginar el mismo reclamo protagonizado por un hombre, y viceversa. Si el resultado de la inversión resulta extraño es que estamos ante algún tipo de sexismo.

Si aplicamos la regla de inversión a la frase *El tribunal estaba compuesto por tres mujeres catedráticas*, el resultado es: *\*El tribunal estaba compuesto por tres hombres catedráticos*. Obviamente, nos resulta extraño, pues, sin duda, lo natural en nuestra lengua es *El tribunal estaba compuesto por tres catedráticos*. Con ello hemos conseguido detectar que partíamos de una frase con una redundancia innecesaria (*mujeres catedráticas*) y que, por tanto, lo apropiado para establecer un tratamiento igualitario sería construir la oración inicial de este modo: *El tribunal estaba compuesto por tres catedráticas*.

### 3. EL GÉNERO GRAMATICAL EN ESPAÑOL

Uno de los errores más comunes consiste en confundir el género gramatical con el sexo biológico, pues, aunque todos los sustantivos del español tienen género gramatical, no todos ellos designan a seres sexuados.

El género gramatical es una marca de concordancia entre las palabras y responde a circunstancias de la lengua, por tanto, hay que tener en cuenta que

a) No siempre existe una relación entre las terminaciones de las palabras y el género gramatical: *mano* acaba en -o y es un sustantivo femenino; *mapa* acaba en -a y es un sustantivo masculino.

b) No siempre existe relación entre la terminación y el sexo del referente: *logopeda* acaba en -a y *piloto* acaba en -o, sin embargo, ninguna de estas palabras es femenina o masculina, sino que se

trata de términos comunes en cuanto al género, de forma que, dependiendo de la situación, podrán hacer referencia a un hombre (*el logopeda, el piloto*) o a una mujer (*la logopeda, la piloto*).

#### 3.1. El funcionamiento del género gramatical masculino

Como explica el *Diccionario panhispánico de dudas* (<https://www.rae.es/dpd/g%C3%A9nero>):

En los sustantivos que designan seres animados, el masculino gramatical no solo se emplea para referirse a los individuos de sexo masculino, sino también para designar la clase, esto es, a todos los individuos de la especie, sin distinción de sexos: *El hombre es el único animal racional; El gato es un buen animal de compañía*. Consecuentemente, los nombres apelativos masculinos, cuando se emplean en plural, pueden incluir en su designación a seres de uno y otro sexo: *Los hombres prehistóricos se vestían con pieles de animales; En mi barrio hay muchos gatos* (de la referencia no quedan excluidas ni las mujeres prehistóricas ni las gatas). Así, con la expresión *los alumnos* podemos referirnos a un colectivo formado exclusivamente por alumnos varones, pero también a un colectivo mixto, formado por chicos y chicas.

La razón de este uso del masculino con valor genérico, esto es, incluyendo a seres de ambos sexos, está en la ley lingüística de la economía expresiva. El problema se presenta cuando esta ley de la economía entra en conflicto con la claridad informativa, pues ocurre con frecuencia que este masculino genera ambigüedad, lo que puede dar lugar a la discriminación y a la ocultación de las mujeres.

La lengua española es suficientemente rica y posee estrategias

para, sin faltar a la gramática, no incurrir en los malentendidos e imprecisiones que conlleva muchas veces el uso del masculino genérico. La *Nueva gramática de la lengua española* (RAE y ASALE 2009, I: 87) dice al respecto:

[...] el contexto puede no dejar suficientemente claro, en casos muy específicos, que el masculino plural comprende por igual a los individuos de ambos sexos. Una opción posible es acudir en ellos a las fórmulas desdobladas, como en *Los españoles y las españolas pueden servir en el Ejército*. Otra opción es especificar la doble mención en alguna apostilla o mediante un modificador restrictivo que aclare la extensión del grupo nominal [en estos casos la Academia pone los siguientes ejemplos: *profesionales, tanto hombres como mujeres; los primogénitos heredarán la corona británica sea cual sea su sexo; empleados de ambos sexos*].

### 3.2. El funcionamiento del género gramatical femenino

Frente al doble uso del género gramatical masculino en español (como específico referido exclusivamente a varones o como inclusivo incluyendo a ambos sexos), el femenino solo tiene un uso, el específico, ya que únicamente puede emplearse referido a las mujeres, por eso se dice que posee un sentido restrictivo. De esta forma, ante la frase *Tres alumnas han sido distinguidas*, no dudamos de que se trata de tres mujeres; sin embargo, ante la frase *Tres alumnos han sido distinguidos* podríamos inferir dos interpretaciones: que se trata de tres varones o que se trata de un grupo mixto.

Como señala la Real Academia Española (2020: 69), el funcionamiento del género gramatical femenino resulta ambiguo en determinados contextos, pues en la frase *Isa fue la mejor*

*jugadora del torneo* no sabemos si fue la mejor de las jugadoras (mujeres), o fue la mejor de todos los jugadores (hombres y mujeres). En estos casos es mejor decir *Isa fue el mejor jugador del partido*. Para paliar este tipo de ambigüedades se están difundiendo en el español actual “construcciones en las que se usa el indefinido femenino como núcleo, manteniendo el masculino genérico en el complemento partitivo: «Ella es una de los autores más importantes...»; «Me trataron como a una de los suyos»” (Real Academia Española 2020: 70).

En los últimos años una parte del feminismo está reivindicado el denominado “femenino genérico” o “femenino universal”, que consiste en emplear el género gramatical femenino para incluir a mujeres y a hombres. Esto es lo que hizo que, en 2018, parte del Gobierno de España firmara su cargo con la expresión “Consejo de Ministras” (en vez usar el genérico “Consejo de Ministros”) y también lo que impulsó el nombre del partido político *Unidas Podemos* (2019). Tampoco es de extrañar que, en el ámbito universitario, en cursos donde la mayoría son alumnas, estas reivindiquen que se hable en femenino dentro del aula. No obstante, no dejan de ser usos puntuales donde contextualmente se infiere que los hombres están incluidos.



### 3.3. Alternativas al uso del masculino genérico

Nuestro idioma es muy rico y lo normal es que podamos expresar una idea de distintas maneras, de forma que, ante distintas posibilidades, optemos por la que nos resulte más cómoda o se atenga más a nuestro gusto. Pero no olvidemos que usar un lenguaje inclusivo o no hacerlo puede modificar, favorable o desfavorablemente, la recepción de nuestro discurso.

**Todos** tenemos una imagen de **nosotros mismos**



**Todas las personas** tenemos una imagen de **nosotras mismas**



**Cada persona** tiene una imagen de **sí misma**



**Todo el mundo** tiene una imagen de **sí mismo**

A continuación vamos a mostrar algunas alternativas al uso del masculino genérico, sin olvidar que no han de entenderse como fórmulas que puedan aplicarse sistemáticamente en todos los casos por igual, pues no todas las opciones que damos funcionan en todas las situaciones de uso; por tanto, el contexto será fundamental a la hora de optar por un procedimiento u otro, teniendo en cuenta que el resultado no debe atentar contra la naturalidad de la expresión ni resultar artificioso o difícilmente legible. Además, el estilo lingüístico es muy importante, por lo que conviene no abusar de ninguna alternativa, sino combinar diversas estrategias.

#### a) Sustantivos abstractos

Son aquellos que denominan cualidades, sentimientos, emociones, instituciones (*rectoría, presidencia, alcaldía, inspección, autoría, adolescencia...*). En algunos contextos

resulta muy útil la sustitución, si desconocemos su sexo, del nombre con el que se designa a la persona que desempeña un cargo o profesión (*gerente, redactor, secretario...*) por el que alude al puesto que ocupa, a la titulación que posee o la institución a la que representa (*Gerencia, Redacción, Secretaría...*):

El **gerente** pondrá a disposición del **secretario** los documentos que sean necesarios



**Gerencia** pondrá a disposición de **Secretaría** los documentos que sean necesarios

#### b) Sustantivos colectivos

Son aquellos que en singular aluden a un grupo de personas con independencia de su sexo (*alumnado, estudiantado, profesorado, personal, juventud, voluntariado, equipo, funcionariado*):

Requisitos para **estudiantes extranjeros**



Requisitos para **alumnado extranjero**

La plataforma virtual favorece la interacción entre **los profesores y los alumnos**



La plataforma virtual favorece la interacción entre **el profesorado y el alumnado**

### c) Sustantivos epicenos

Son aquellos que, con independencia de que su género gramatical sea masculino o femenino, designan, indistintamente, a seres de uno u otro sexo (*persona, víctima, criatura, vástago, personaje, ser...*):

*Damos la bienvenida a **todos los que** accedan a nuestra web buscando información sobre nuestra institución*



*Damos la bienvenida a **todas las personas** que accedan a nuestra web buscando información sobre nuestra institución*

### d) Perífrasis

Cuando no dispongamos de una palabra que designe globalmente a hombres y a mujeres, podemos recurrir a construcciones perifrásticas como *comunidad universitaria, comunidad escolar, equipo docente, equipo investigador, grupo de investigación, público lector...* Estas construcciones no recargan el texto y, a diferencia de los desdoblamientos, pasan desapercibidas:

La entrada a la facultad dificulta el acceso a los discapacitados



La entrada a la facultad dificulta el acceso a las personas con discapacidad

*Hay que tener en cuenta las intervenciones que se producen entre **los participantes***



*Hay que tener en cuenta las intervenciones que se producen entre **las personas participantes/que participan***



En los textos administrativos resultan de gran utilidad las perífrasis que se forman con el sustantivo colectivo *personal* y con el sustantivo epiceno *persona*:

#### **PERSONAL**

*personal médico*  
*personal contratado*  
*personal asalariado*  
*personal laboral*  
*personal directivo*  
*personal formador*  
*personal docente*  
*personal investigador*  
*personal administrativo*

#### **PERSONAS**

*personas con discapacidad*  
*personas asociadas*  
*personas afiliadas*  
*personas inmigrantes*  
*personas expertas*  
*personas interesadas*  
*personas matriculadas*  
*personas mayores*  
*personas de la tercera edad*



Por ello, a pesar de ser un procedimiento muy conocido y recurrente, también es el más criticado. Su utilización se ha multiplicado en los últimos años, sin duda por la nueva representación mental en diversidad que vamos incorporando y que nos hace pensar y comunicar la realidad implicando en ella a las mujeres y no solo a los hombres.

#### **e) Aposiciones**

Las aposiciones o aclaraciones, además de visualizar de forma específica a las mujeres, eluden las engorrosas redacciones que, a veces, provocan el uso de los desdoblamientos o el empleo de las barras:

*El objetivo es promocionar a **todos los deportistas***



*El objetivo es promocionar a **todos los deportistas, tanto mujeres como hombres***

#### **f) Desdoblamientos**

Los desdoblamientos o duplicaciones (*chicas y chicos, alumnos y alumnas*) tienen la ventaja de hacer visibles a las mujeres y la desventaja de ser muy repetitivos y lentificar mucho el discurso.

El empleo del desdoblamiento, aunque debería ser esporádico, es una de las opciones que ofrece nuestra lengua a quien lo desee, está documentada desde hace siglos en textos literarios prestigiosos y la utiliza el propio diccionario académico en muchas de sus entradas. Conviene usarlos solo excepcionalmente, sobre todo por cuestiones estilísticas, y cuando no dispongamos de otro recurso más económico:

***Los alumnos y las alumnas** pondrán matricularse a partir del próximo lunes*



***El alumnado** podrá matricularse a partir del próximo lunes*

La Academia Española, en su *Libro de estilo de la lengua española según la norma panhispánica* (Real Academia Española, 2018: 21), justifica el uso de las formas desdobladas en los encabezamientos de los correos electrónicos y cuando se dude sobre si la forma masculina incluye o no a las mujeres:

El carácter no marcado del masculino hace innecesario el desdoblamiento en la mayor parte de los casos [...] Es normal, sin embargo, el desdoblamiento como muestra de cortesía; por ejemplo al comenzar un discurso o en los saludos de cartas y correos electrónicos dirigidos a varias personas: *Damas y caballeros; Estimados alumnos y alumnas*. También resulta natural el desdoblamiento cuando pueda quedar alguna duda de que las personas de uno y otro sexo están incluidas: *Había desheredado a sus hijos y a sus hijas; hablé de la vida de los reyes y reinas*. Otra opción es aclarar la referencia inclusiva con alguna apostilla, como en *¿Cuántos hermanos tienes, entre hombres y mujeres?*

El uso del desdoblamiento puede ayudar a romper la asociación estereotipada de algunos cargos, profesiones u oficios tradicionalmente ocupados por hombres o por mujeres:

La función principal del **rector o rectora** es representar a su Universidad

Se convocan dos plazas de **limpiador o limpiadora**

Se requieren **planchadoras o planchadores**

En el caso de usar los desdoblamientos conviene alternar el orden y no situar siempre en primer lugar el término masculino,

como es frecuente, así evitaremos consolidar la idea de que damos prioridad a un sexo sobre otro.

Según advierte la Real Academia en el *Diccionario panhispánico de dudas* (<https://www.rae.es/dpd/g%C3%A9nero>), para paliar la pesadez expresiva que conlleva el abuso de estas formas dobles se han comenzado a utilizar construcciones incorrectas o agramaticales como *\*las y los ciudadanos* o *\*las y los profesores*, en las que se atenta contra las reglas que rigen la concordancia al hacerse concertar un determinante de género femenino con un nombre en masculino.

### g) Palabras no marcadas

Existen palabras en español que no tienen marca de género, con lo que no se asocian a ningún sexo. Veamos algunos casos.

**Sustantivos comunes en cuanto al género:** son aquellos que poseen una única terminación para los dos géneros gramaticales (*cónyuge, consorte, logopeda, periodista, agente, estudiante...*). En aquellos contextos en que es posible suprimir el determinante, el uso de estos sustantivos resulta muy útil, ya que no se especifica el sexo de la persona o personas referentes:

La Universidad de Jaén tiene aproximadamente

**15 000 alumnos**



La Universidad de Jaén tiene aproximadamente

**15 000 estudiantes**

Los titulares de las plazas



**Titulares de las plazas**

Este procedimiento resulta especialmente apropiado en el pie de firma de documentos, impresos o formularios, ya que puede evitar el uso del masculino genérico o de las barras:

El representante → El/la representante → Representante  
El solicitante → El/la solicitante → Solicitante  
El titular → El/la titular → Titular

> **Adjetivos con una única terminación:**

En la mesa redonda intervendrán **distintos** participantes.  
**Dichos** ponentes serán especialistas en la materia



En la mesa redonda intervendrán **diferentes** participantes.  
**Tales** ponentes serán especialistas en la materia

> **Pronombres sin marca de género:** quien/quienes, alguien, nadie:

**Los que** presenten el carné de estudiante, tendrán un descuento



**Quienes** presenten el carné de estudiante, tendrán un descuento

Cursos de idioma dirigidos a **aquellos** que quieran perfeccionar su segunda lengua



Cursos de idioma dirigidos a **quienes** quieran perfeccionar su segunda lengua

El documento debe ser firmado por **el solicitante** de la beca



El documento debe ser firmado por **quien** solicite la beca

¿**Alguno** quiere salir a la pizarra?



¿**Alguien** quiere salir a la pizarra?

¿**Ninguno** tiene dudas?



¿**Nadie** tiene dudas?

> **Determinantes sin marca de género:** cada, cualquier o su/sus:

**Todo/el** estudiante tendrá derecho a revisar su examen



**Cada** estudiante tendrá derecho a revisar su examen

**Todos los** asistentes al Congreso recibirán una carpeta con materiales



**Cada** asistente al Congreso recibirá una carpeta con materiales

Podrá solicitar la beca **todo estudiante que esté matriculado** en la Universidad de Jaén



Podrá solicitar la beca **cualquier estudiante que se haya matriculado** en la Universidad de Jaén

Debemos velar por la integridad de **los alumnos** y porque se cumplan los derechos de **los mismos**



Debemos velar por la integridad del **alumnado** y porque se cumplan **sus** derechos

La normativa se dirigía a **los voluntarios** y les explicaba los deberes y obligaciones de **los mismos**



La normativa se dirigía al **voluntariado** y le explicaba **sus** deberes y obligaciones

#### h) Estructuras con se

Las estructuras con se (*se solicitará, se adjudicará, se recurrirá, se abonará, se requerirá, etc.*) pueden evitar muchos sujetos construidos en masculino genérico:

Cuando **el alumno** solicite la devolución de la matrícula...



Cuando **se solicite** la devolución de la matrícula...

**El usuario** abonará las tasas antes del 31 de septiembre



**Se abonarán** las tasas antes del 31 de septiembre

Para solicitar la ayuda, **uno** puede acceder a la documentación que se encuentra en la página web.



Para solicitar la ayuda, **se puede** acceder a la documentación que se encuentra en la página web.

#### i) Expresiones sinonímicas

• Podemos recurrir a expresiones sinonímicas que, sin utilizar el masculino genérico, aporten el mismo significado:

El 90 % votó a favor, **los otros/los demás** se abstuvieron



El 90 % votó a favor, **el resto** se abstuvo

Hay que respetar los derechos **de los demás/de los otros**



Hay que respetar los derechos **ajenos**

**Los restantes** vocales



**El resto** de vocales

Te animamos a **participar como candidato**



Te animamos a **presentar tu candidatura**

Es de **todos** conocido



Es de **sobra** sabido

• Podemos sustituir muchas estructuras formadas por verbo copulativo o perífrasis verbales que se acompañan de complementos en género masculino por otras sin marca de género:





Para **ser catedrático** se requiere...



Para **obtener una cátedra** se requiere...

**Están exentos del pago de la matrícula los becados y los pertenecientes a familias numerosas**



**Tienen exención del pago de la matrícula quienes tengan beca o pertenezcan a familias numerosas**

**El director o directora** de departamento **está obligado a convocar las reuniones con una semana de antelación**



**El director o directora** de departamento **tiene la obligación de convocar las reuniones con una semana de antelación**

- Algunos adjetivos masculinos pueden sustituirse por una preposición seguida de un sustantivo que evita aludir al sexo de la persona referente:

*discapacitado* → *con discapacidad*

*titulado* → *con titulación*

*adoptado* → *en adopción*

*afiliado* → *con filiación*

*cualificado* → *con cualificación*

*autorizado* → *con autorización*

*indocumentado* → *sin documentación*

*El tribunal estará compuesto por profesionales **acreditados***



*El tribunal estará compuesto por profesionales **con acreditación***

#### j) **Elisión de masculinos innecesarios**

A veces, las redacciones pueden simplificarse, omitiendo masculinos innecesarios:

*A través de este sitio, la institución quiere ponerse a disposición **de todos los miembros de la comunidad universitaria** de la Universidad de Jaén*



*A través de este sitio, la institución quiere ponerse a disposición de **toda la comunidad universitaria** de la Universidad de Jaén*

Los saludos que dan comienzo a los actos académicos o a las propias clases aluden con frecuencia al público en género gramatical masculino, lo que también puede evitarse:

*Buenas tardes **a todos**, rogamos **estén atentos***



*Buenas tardes, rogamos **presten atención***

La forma *nosotros* del denominado plural de modestia, bastante frecuente en el discurso académico, puede eliminarse, puesto que mediante la desinencia verbal ya se indica que se trata de una primera persona del plural:

***Nosotros abogamos** por la inclusión de la perspectiva de género en la Universidad*



***Abogamos** por la inclusión de la perspectiva de género en la Universidad*



También puede omitirse en gran número de ocasiones la palabra *usuario*, que aparece, sobre todo, en la documentación administrativa:

*Cuando **el usuario** abone las tasas, recibirá la certificación solicitada*



*Al abonar las tasas, se recibirá la certificación solicitada*

*Si **el usuario** realiza la reclamación en los primeros cinco días, recibirá la respuesta en el plazo de un mes*



*Si se realiza la reclamación en los primeros cinco días, se recibirá la respuesta en el plazo de un mes*

La apelación directa, utilizando verbos en segunda persona o las formas *usted/ustedes*, un recurso típicamente publicitario, sirve para enmascarar el sexo de la persona a la que nos dirigimos:

***Hazte socio** y colabora con nuestro proyecto*



***Asóciate** y colabora con nuestro proyecto*

***Hazte suscriptor** del boletín universitario*



***Suscríbete** al boletín universitario*

¡Estudie a partir de los sesenta! Decida usted volverse estudiante. Información Aula para Mayores

## k) Barras

La Real Academia Española (2018: 21-22) indica en su *Libro de estilo de la lengua española según la norma panhispánica* que el uso de la barra (/) o del paréntesis es legítimo si el desdoblamiento se considera indispensable en algún contexto, como puede ser el encabezamiento de los correos electrónicos: *Queridos/as amigos/as* o *Queridos(as) amigos(as)*. No obstante, previene de que el abuso de este recurso hace que los textos resulten confusos.

Puesto que el uso de la *barra (/)* dificulta la lectura, esta debe utilizarse en impresos y otros textos esquemáticos (tablas, listas, gráficos...) cuya finalidad es ser rellenados. No obstante, siempre que podamos, es mejor optar por soluciones sin variación de género como las que proponemos a continuación:

Sr./Sra.: → *Nombre y apellidos:*

Nacido/a en: → *Lugar de nacimiento:*

Domiciliado/a en: → *Domicilio:*

Licenciado/a en → *Licenciatura:*

Originario/a → *País de origen:*

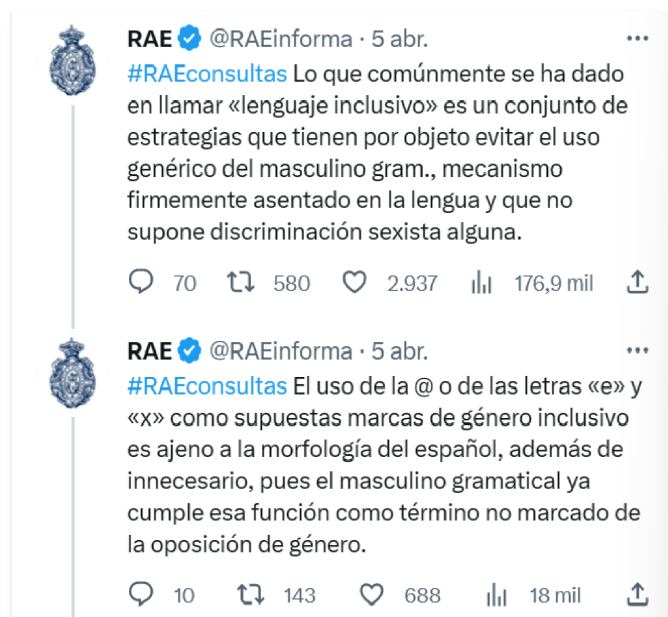
Uno de los problemas más usuales que afecta al uso de las barras es la falta de sistematicidad, que hace que aparezca en algunos casos y se olvide en otros. Esto crea problemas a la hora de interpretar el texto. Además, hay que saber usarlas de modo correcto:

- La barra se escribe siempre sin espacio de separación previo ni posterior y puede alternar con los paréntesis: *Querido(a) amigo(a)*
- Cuando la forma femenina no presenta variaciones gráficas respecto de la masculina, aquella se forma con la última vocal: *presidente/a, compañero/a*.

- Cuando presenta variaciones gráficas respecto de la forma masculina, se forma con todas las letras que hay a partir de la vocal tónica: *alcalde/esa*.
- Cuando la barra afecta a una forma contracta debe emplearse de modo correcto: *Datos del/de la destinatario/a*.

## l) Alternativas no normativas

En los últimos años han surgido, como propuestas inclusivas, alternativas no normativas ajenas a nuestro sistema lingüístico que la Academia Española considera innecesarias.



Sin embargo, estas propuestas surgen por parte de colectivos que no se sienten bien representados lingüísticamente. Así, en los años noventa se puso en circulación el uso de la *arroba (@)*, pero, como no es un signo lingüístico y no se puede leer, su uso no se ha generalizado en ningún texto cuya finalidad sea la lectura. No obstante, es usual encontrarla en contextos

informales, en textos dirigidos a gente joven (sobre todo en el espacio digital) y como reclamo publicitario, donde es tan pertinente como cualquier otro símbolo visual, pues no olvidemos que la publicidad conforma un discurso heterogéneo y creativo donde cabe todo.

Más recientemente han aparecido, sobre todo en redes sociales, terminaciones como la equis (*alumnx*), el asterisco (*alumn\**) o el morfema -e (*alumne*), soluciones rompedoras que manifiestan un problema de injusticia y de desigualdad; han sido impulsadas por grupos de jóvenes muy reivindicativos que tratan de contrarrestar la visión binaria de los seres humanos, haciendo visible a través del lenguaje al colectivo LGTBIQ+.

El uso de la equis y del asterisco cuenta, como la arroba, con la dificultad de que son signos tipográficos solo útiles para el discurso escrito. En cuanto al neomorfema -e, aunque puede pronunciarse, al ser ajeno a nuestro sistema lingüístico, entra en confluencia con los masculinos que terminan en -e (*nene*, *alcalde...*), lo que dificulta su difusión.

## 4. EL SUSTANTIVO *hombre*

En la lengua española el sustantivo *hombre* posee dos significados fundamentales, que coinciden con las dos primeras acepciones que aparecen en el diccionario académico:

### **hombre.**

1. m. Ser animado racional, varón o mujer.
2. m. **varón** (| | ser humano del sexo masculino).

El contexto, como siempre, nos ayuda a saber qué significado es el correcto. Si soy una mujer y veo escrita en la puerta de unos lavabos la palabra *hombre*, no entro, porque el contexto

me hace interpretar perfectamente que se trata de un espacio solo para varones. Sin embargo, cuando el término no está bien contextualizado, puede resultar ambiguo y dar lugar a errores en la interpretación. Así ocurre en las dos frases siguientes, donde podemos dudar sobre si se están refiriendo a *hombre* en el sentido de 'varón' o en el sentido de 'ser humano':

El hombre debe adaptarse a los nuevos cambios sociales  
Los estudios sobre el hombre no son usuales

La lengua española puede subsanar sin ningún tipo de problemas cualquier ambigüedad en este sentido, pues posee tanto términos para referirse al mismo tiempo a los dos sexos (*personas*, *seres humanos*, *gente*, *humanidad...*), como términos específicos para el sexo masculino (*varón*):

El ser humano debe adaptarse a los nuevos cambios sociales  
Los estudios sobre los varones no son usuales

## 5. LOS DUALES APARENTES

Son aquellos pares de palabras cuyo significado cambia dependiendo del sexo al que designan. En su forma gramatical masculina adoptan un sentido positivo o neutro; sin embargo, en su forma gramatical femenina, indican menor categoría profesional (*gobernante/gobernanta*) o algo denigrante (*zorro/zorra*). Este hecho, es decir, el que haya términos en femenino ocupados con un sentido denigrante o infravalorativo para las mujeres, dificulta su empleo de manera igualitaria.



Es lo que sucede con *asistente/asistenta*. El sustantivo *asistenta* está ocupado con el sentido de 'sirvienta', lo que nos obliga a usar el término común *la asistente* cuando queremos indicar que se trata de una mujer que realiza labores de asistencia.

Algo similar ocurre con las formas *ayudanta* y *ayudante*. El hecho de que el femenino *ayudanta* esté ocupado obliga a conservar la forma común *ayudante* para designar en el ámbito académico a este tipo de profesora.

#### **ayudanta.**

1. f. Mujer que realiza trabajos subalternos, por lo general en oficios manuales.

#### **ayudante.**

5. com. Profesor subalterno que ayuda a otro superior en el ejercicio de su facultad.

Muchos de estos usos discriminatorios han desaparecido, pero otros aún persisten, como explica *La Nueva gramática de la lengua española* (RAE y ASALE 2009, I: 105):

Han desaparecido casi por completo los sustantivos femeninos que designaban antiguamente a la esposa del que ejercía ciertos cargos (*la coronela, la gobernadora, la jueza*), y se han impuesto los significados en los que estos nombres se refieren a la mujer que pasa a ejercerlos. Frente a estos nuevos usos, reflejo evidente del cambio de costumbres en las sociedades modernas y del progreso en la situación laboral y profesional de la mujer, se percibe todavía, en algunos sustantivos femeninos, cierta carga despreciativa o minusvalorativa que arrastran como reflejo de la cultura y de la sociedad en las que se han creado [...]

Las transformaciones sociales, sin duda, han contribuido a la desaparición de muchos duales aparentes (nadie relaciona ya la palabra *alcaldesa* con el significado 'mujer del alcalde') y a que otros estén en proceso de desaparición (es el caso de *mujer pública*, sintagma que las nuevas generaciones no interpretan ya como 'prostituta', sino como 'mujer que tiene presencia e influjo en la vida social' de igual modo que lo tiene el *hombre público*). Estos cambios suceden porque, como ya dijimos, la lengua se adapta a las necesidades de la comunidad que la utiliza.

## **6. OCUPACIONES, CARGOS Y PROFESIONES**

La incorporación de las mujeres en todas las esferas del mundo académico es un hecho más que consolidado (aunque exista un desfase entre mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad). Esta realidad, si no la visibilizamos a través

del lenguaje y de las imágenes, es como si no existiera, pero, al mismo tiempo, si la visibilizamos mal, contribuimos a dar una imagen deformada de la realidad.

Por ello, siempre que tengamos que redactar un *documento cerrado*, optaremos por el empleo del género gramatical que aluda sin equívocos al sexo de la persona a la que va destinado. Como regla general, recomendamos feminizar y masculinizar los términos que aludan a ocupaciones, cargos y profesiones, manteniendo inalterados los sustantivos de una sola terminación, salvo en aquellos casos en los que el uso ya haya consolidado la forma feminizada (*presidenta*) o masculinizada (*modisto*). Además, cuando el nombre de una profesión o cargo está formado por un sustantivo y un adjetivo, ambos elementos deben ir en masculino o femenino dependiendo del sexo del referente (*técnica administrativa, detective privada, intérprete jurada*, etc.).

Si se trata de un *documento abierto*, para evitar cualquier tipo de ambigüedad, emplearemos los términos o construcciones alternativos al masculino genérico que vimos en el epígrafe 3.3. En los documentos administrativos, aunque hemos avanzado bastante, todavía aparecen formas de tratamiento y cortesía formuladas en masculino. Estas fórmulas deben evitarse, sobre todo en los impresos y formularios, donde solo deben figurar, en la medida de lo posible, epígrafes del tipo *nombre y apellidos, firmado...* No obstante, si es necesario que aparezca la fórmula de tratamiento, esta debe presentar la doble forma (*Sr./Sra.*).

Cuando se trate de un texto que va a estar vigente durante un tiempo (como puede ser una normativa) o cuando construyamos un discurso sin saber a qué personas concretamente va dirigido, habrá que tener en cuenta que debe ser interpretado de modo inclusivo, por lo que conviene utilizar términos genéricos o formas desdobladas:

Compete a la **Presidencia** convocar las reuniones  
Corresponde al **vicerrector o vicerrectora**...

En el caso de las rotulaciones, se pueden adecuar al sexo de la persona que ocupa el cargo en ese momento o, todavía mejor, optar por palabras igualmente válidas para uno u otro sexo (*gerencia, secretaría, jefatura*, etc.).

En cuanto a los títulos o certificados, estos deben adecuarse al sexo de las personas que los obtengan, como ya constató la *Orden de 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia*, en la que se ofrece un listado de las formas correctas en género gramatical femenino (*BOE*, 28/3/1995), según indicaciones de la Real Academia Española:



## TÍTULOS

Graduado/Graduada  
Técnico/Técnica  
Técnico Superior/Técnica Superior  
Bachiller/Bachiller

## TÍTULOS UNIVERSITARIOS

Diplomado/Diplomada  
Ingeniero Técnico/Ingeniera Técnica  
Arquitecto Técnico/Arquitecta Técnica  
Graduado Social Diplomado/Graduada Social Diplomada  
Maestro/Maestra  
Licenciado/Licenciada  
Ingeniero/Ingeniera  
Arquitecto/Arquitecta  
Doctor/Doctora  
Doctor Ingeniero/Doctora Ingeniera

## TÍTULOS POSTGRADO

Profesor Especializado/Profesora Especializada  
Médico Especialista/Médica Especialista  
Enfermero Especialista/Enfermera Especialista

## TÍTULOS DEPORTIVOS

Técnico Deportivo Elemental/Técnica Deportiva Elemental  
Técnico Deportivo de Base/Técnica Deportiva de Base  
Técnico Deportivo Superior/Técnica Deportiva Superior

El Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas oficiales señala que la denominación del título de Grado será “Graduado o Graduada en... por la Universidad...”, y en el caso del doctorado “Doctor o Doctora por la Universidad...”.

Aunque la Academia recomienda la feminización de las profesiones (*técnica, arquitecta, médica...*) y aconseja mantener inalteradas aquellas denominaciones que por su terminación valen tanto para el masculino como para el femenino (*el bachiller/la bachiller*), no siempre el uso sigue estos dictámenes. Unas veces, el rechazo a feminizar algunos términos se debe al prestigio que se le presupone a la forma masculina, lo cual hace que algunas personas prefieran *la abogado* o *la médico* a *la abogada* o *la médica*, a pesar de ser estas últimas las formas correctas, como observamos en las siguientes entradas tomadas del *Diccionario panhispánico de dudas* (<https://www.rae.es/dpd/>):

**abogado -da.** ‘Licenciado en Derecho’. El femenino es *abogada* («*Ellas son brillantes abogadas*» (País [Esp.] 30.5.97). No debe emplearse el masculino para referirse a una mujer: ⊗ *la abogado*.

**médico, -ca.** ‘Persona que ejerce la medicina’. El femenino es *médica*: («*La médica quiere tratarle la cistitis con nitrato de plata*» (Futoransky Pe [Arg. 1986]). No debe emplearse el masculino para referirse a una mujer. \**la médico*.

Como indica la Academia en su *Libro de estilo* (2018: 23): “Si el masculino termina en -o, se usará la forma femenina acabada

en -a, incluso en los casos en los que dicha forma coincida con el nombre de la disciplina”, es decir, que lo correcto es *técnico/técnica, músico/música, físico/física*, etc.

Algunas veces la reticencia a la feminización viene impuesta porque la forma femenina está ocupada. Es el caso de la voz *secretaria*, que se relaciona con el desempeño de tareas subalternas, lo cual hace que algunas mujeres, cuando desempeñan un alto cargo de la Administración, se autodenominen en masculino (*\*la secretario*).

Por otra parte, hay términos comunes en cuanto al género, es decir, que aunque son válidos igualmente para aludir a los dos sexos (*presidente, juez...*), se han feminizado (*presidenta, jueza...*) y el uso los ha consolidado, aunque no sin críticas por parte un sector que piensa que estas feminizaciones contradicen la gramática de nuestra lengua, sin acordarse de que términos como *aprendiza* y *oficiala* (para aludir a la mujer que trabaja en una fábrica) o *dependienta* (para la que trabaja en una tienda) se acuñaron hace años sin ningún tipo de problema. Y que también tenemos casos inversos, esto es, términos que se han masculinizado contradiciendo las normas de la morfología española. Es el caso del término *modista*, que, a pesar de ser un sustantivo común en cuanto al género (como todas las palabras que acaban en *-ista: artista, periodista...*) ha formado el masculino *modisto*. De lo cual deducimos que, aunque la normas son necesarias para cohesionar las lenguas, los cambios también lo son y suceden porque la comunidad lingüística percibe, por razones muy diversas, la necesidad de adaptarlas a nuevas realidades.

Igual que existe la tendencia a feminizar las palabras cuando las mujeres ejercen profesiones tradicionalmente masculinas, se

da, aunque en menor medida, la masculinización de voces que aluden a profesiones tradicionalmente femeninas cuando los hombres las desempeñan. Es lo que ha ocurrido, por ejemplo, con el término *azafata*. La feminización de la profesión dificultó en principio la aceptación de la forma masculina *azafato*, por lo que se impuso *auxiliar de vuelo*. Sin embargo, en la actualidad, al mismo tiempo que se ha masculinizado el oficio, se ha difundido la forma masculina, de forma que en el diccionario académico constatamos la entrada *azafato, ta*:

**azafato, ta.**

(De *azafate*).

1. m. y f. Persona encargada de atender a los pasajeros a bordo de un avión, de un tren, de un autocar, etc.
2. m. y f. Empleado de compañías de aviación, viajes, etc., que atiende al público en diversos servicios.
3. m. y f. Persona que, contratada al efecto, proporciona informaciones y ayuda a quienes participan en asambleas, congresos, etc.
4. f. Criada de la reina, a quien servía los vestidos y alhajas que se había de poner y los recogía cuando se los quitaba.

Por último, cabe recordar que existen trabajos tradicionalmente desempeñados por mujeres y no muy prestigiados socialmente, que suelen aparecer solo en su forma femenina (*limpiadora, señora de la limpieza, señora de compañía...*). Puesto que son trabajos que pueden desempeñar ambos sexos, se recomienda utilizar fórmulas inclusivas (*personal de limpieza, acompañante...*).



En definitiva, como norma general, siempre que conozcamos el sexo de la persona que ocupa un cargo u oficio, debemos referirnos a ella en masculino o femenino según corresponda. De esta forma, hacemos visibles a las mujeres y contribuimos también a romper la mentalidad de que algunos oficios y puestos de responsabilidad están siempre ocupados por los hombres. Como para la masculinización o feminización de los términos no parecen existir normas fijas, sobre todo en las palabras que terminan en *-nte*, *-l* o *-z*, hemos aportado en uno de los anexos de esta guía un “Listado de ocupaciones, cargos y profesiones” de uso frecuente en el ámbito universitario, tanto en sus formas masculinas como femeninas.

## 7. EL TRATAMIENTO DEL DISCURSO

A continuación, vamos a resumir los principales problemas detectados en el discurso académico.

### 7.1. Falta de perspectiva de género

Todavía se emiten informes, investigaciones, estadísticas, etc. sin perspectiva de género, de forma que se nos aportan datos globales, sin desagregar por sexos, con lo que se nos oculta la incidencia que poseen mujeres y hombres en los distintos ámbitos universitarios, información que es de gran relevancia. La infografía en este sentido resulta muy interesante, pues los gráficos muestran claramente las situaciones de desigualdad o desequilibrio.

### 7.2. Composición no equilibrada

Los estudios que han analizado los textos educativos han llamado la atención sobre el abuso de ejemplos y de referencias sobre varones. En el ámbito académico también es fácil comprobar que la mayoría de las fuentes que se utilizan y se citan son masculinas, hecho que contribuye a fomentar el androcentrismo. Hay que procurar, en la medida de lo posible,

que tanto la presencia de mujeres como de hombres sea equilibrada.

### 7.3. Carencia de sistematicidad

Los nuevos hábitos lingüísticos en pro de un lenguaje igualitario empiezan a calar en mayor o menor medida dependiendo del grado de sensibilización y de formación adquiridos en este sentido. Casi todas las instituciones, la universitaria también, empiezan a incorporar en sus páginas web, en sus impresos, etc. algunas de las recomendaciones que hemos aportado en el epígrafe 3.3. Sin embargo, el rasgo más común es la heterogeneidad a la hora de aplicarlas, pues es fácil detectar que, con frecuencia, solo se tienen en cuenta en una parte del discurso, cuando hubiera sido fácil mantener la coherencia en la totalidad:

*Bienvenido/a al espacio web del Servicio de Atención y Ayudas **al Estudiante** de la Universidad de Jaén. Desde aquí queremos poner a disposición de **nuestros usuarios** un medio que facilite la información y comunicación entre **ambos**.*



*Bienvenido/a al espacio web del Servicio de Atención y Ayudas **a Estudiantes** de la Universidad de Jaén. Desde aquí queremos poner a vuestra disposición un medio que nos facilite la información y la comunicación.*

Es necesario, por tanto, que el discurso sea coherente en todas sus partes, por lo que se recomienda revisar todo el documento, tanto el título, como el cuerpo, como las notas a pie de página, etc.

#### 7.4. El salto semántico

El salto semántico sucede cuando se emplea un vocablo aparentemente en su sentido genérico (es decir, incluyendo a hombres y a mujeres); sin embargo, más adelante, descubrimos que se trata de un uso específico (referido solo al varón). El desconcierto que produce manifiesta que el discurso estaba creado desde un punto de vista androcéntrico, ya que solo se pensaba en los varones.:

El 40 % de **los profesores** está descontento con el sistema de acreditación; sin embargo, **las profesoras** lo están en un 60 %.



El 40 % de **los profesores varones** está descontento con el sistema de acreditación; sin embargo, **las profesoras** lo están en un 60 %.



En principio podíamos pensar que ese 40 % afectaba al profesorado en general y que *los profesores* era un masculino genérico que incluía a las profesoras. Pero el resto del discurso nos aclara que no, que solo ellos estaban incluidos. Hubiera sido, por tanto, más correcto y sin ninguna ambigüedad la segunda redacción que hemos propuesto.

Relacionado con el salto semántico está otro sesgo sexista que se repite con mucha frecuencia y que consiste en citar a las mujeres como si constituyeran una categoría aparte y, por tanto, quedaran excluidas de otros colectivos.

Se ofrecen actividades deportivas para **jóvenes, mayores y mujeres**



Se ofrecen actividades deportivas **para ambos sexos, tanto para jóvenes como para mayores**

#### 7.5. Asimetrías al nombrar a las personas

Es usual encontrar, en un mismo texto, un tratamiento muy distinto a la hora de nombrar a mujeres y a hombres. Cuando en un espacio como el académico conservamos los tratamientos más respetuosos para los varones y los más familiares para las mujeres, afianzamos la idea de que los hombres son más importantes y, por tanto, merecedores de ser tratados con más respeto. Hay que tener especial cuidado en que esto no suceda, sobre todo en situaciones frecuentes como pueden ser las presentaciones de las personas que intervienen en una mesa redonda, o las inauguraciones o clausuras de los actos públicos, donde suelen tomar la palabra autoridades o representantes de distintas instituciones.

### > Nombre y apellido

Con frecuencia, a los varones se les nombra mediante el nombre y el apellido o solo por el apellido, mientras que en el caso de las mujeres rara vez aparecen solo los apellidos, siendo usual que estos aparezcan precedidos del nombre de pila o que solo aparezca el nombre, incluso a veces de forma acortada (*Auxi, Mari...*) o con diminutivos (*Mariquilla, Pepita, Antoñita...*). Esto supone un tratamiento desigual, inadmisibles en el ámbito académico, y que contribuye a presentar a los hombres de una manera más respetuosa:

Presidieron el acto **Antonio Campos**, vicerrector de investigación y transferencia del conocimiento, y **M.<sup>a</sup> Asunción**, vicerrectora de personal docente e investigador



Presidieron el acto Antonio Campos, vicerrector de investigación y transferencia del conocimiento, y M.<sup>a</sup> Asunción Ponceda, vicerrectora de personal docente e investigador

En la mesa redonda nos acompañan **Carmencita Guerrero Hidalgo** y Ángel López Bravo



En la mesa redonda nos acompañan Carmen Guerrero Hidalgo y Ángel López Bravo

En cuanto a las referencias bibliográficas de las publicaciones científicas, conviene escribir el nombre completo y no solo la inicial, para hacer más visibles a las autoras e impedir que, por razones androcéntricas, sus apellidos lleguen a interpretarse como masculinos:

Guerrero Salazar, S. y Cremades García, R. (coords.) (2012): *El discurso deportivo en los medios de comunicación*. Málaga: VG Ediciones.



Guerrero Salazar, Susana y Cremades García, Raúl (coords.) (2012): *El discurso deportivo en los medios de comunicación*. Málaga: VG Ediciones.

### > Fórmulas de tratamiento

En la Orden Ministerial de 7 de julio de 1986 (BOE, 22.7.1986) se proscribe el uso de las fórmulas de tratamiento de carácter honorífico. Por tanto, la utilización de tratamientos no es exigible en un documento administrativo, aunque suele mantenerse en los casos de máxima representación pública y en los documentos de carácter protocolario. En el ámbito académico, según la *Ley orgánica 4/2007*, de 12 de abril, por la que se modifica la *Ley Orgánica 6/2001*, de 21 de diciembre, de Universidades, en la disposición adicional decimotercera, sobre *Tratamientos*, dice lo siguiente:

Las autoridades universitarias recibirán el tratamiento de señor o señora, seguido de la denominación del cargo. Los Rectores de las universidades recibirán, además, el tratamiento académico de Rector Magnífico o Rectora Magnífica.

Para referirnos a cualquier persona del ámbito universitario, si decidimos optar por una fórmula de tratamiento, sea *don/doña* o *señor/señora*, debemos hacerlo de manera simétrica y con independencia del estado civil, desterrando, por tanto, el



tratamiento de *señorita*, que resulta obsoleto y que servía para diferenciar a las mujeres solteras (*señoritas*) de las casadas (*señoras*). Como explica la *Nueva gramática de la lengua española* (RAE y ASALE 2009: I: 1259), la oposición *señorita/señora* “es considerada hoy discriminatoria por muchas personas, no solo porque el estado civil de la mujer no ha de convertirse en expresión apelativa o designativa, sino también porque no existe una distinción paralela entre señor y señorito”:

Contamos también en nuestra mesa con **Carmen Guerrero y Don Francisco Navas**



Contamos también en nuestra mesa con Doña Carmen Guerrero y Don Francisco Navas

A mi derecha tenemos a la **señorita Ana Fernández Rute, abogada**



A mi derecha tenemos a la **señora Ana Fernández Rute, abogada**

### > Condición sexuada

Se observa una tendencia bastante frecuente a nombrar a las mujeres únicamente por su condición sexuada, cuando a los hombres se les suele nombrar por su profesión, estatus social, nacionalidad, etc.:

Hoy, 25 de noviembre vamos a tratar el tema del maltrato y contamos para ello **con dos mujeres y con dos expertos** en la materia.



Hoy, 25 de noviembre vamos a tratar el tema del maltrato y contamos para ello con **cuatro especialistas/dos mujeres y dos hombres especialistas** en la materia.

Otra forma de ocultar la identidad social o profesional de las mujeres, destacando como sustancial su condición sexuada, sucede cuando se emplean de modo redundante los términos *mujer* o *femenina*:

Por la mañana competirán **las mujeres deportistas/las deportistas femeninas**



Por la mañana competirán **las deportistas/los equipos femeninos**

No deben confundirse estos casos, donde los términos *mujeres* y *femeninas* resultan innecesarios, con aquellos otros en los que estas palabras son necesarias para evitar interpretaciones erróneas. Es lo que ocurre en los ejemplos siguientes, en los que la introducción de las palabras *femenina* y *mujeres* sirve

para visualizar al sexo femenino y evitar que los sustantivos de una sola terminación *policías* y *vigilantes* se interpreten como masculinos, precisamente por lo masculinizadas que están esas profesiones:

Primera promoción femenina de policías  
Primera promoción de mujeres vigilantes

### > Condición de dependencia

Debe evitarse que las mujeres aparezcan dependientes del hombre mediante expresiones como *señora de, mujer de, esposa de, viuda de...* Estas formas conllevan un tratamiento desigual, pues presentan a las mujeres carentes de autonomía, e incluso de identidad cuando se oculta su nombre:

*La mujer de Felipe Caro estuvo en la presentación del libro*



Carmen Reina estuvo en la presentación del libro

De igual modo hay que evitar presentarlas con papeles secundarios y pasivos, como meras acompañantes y no como protagonistas:

*El acto fue inaugurado por el decano de la facultad **que estuvo acompañado** de la vicerrectora de estudiantes y empleabilidad*



El acto fue inaugurado por la vicerrectora de estudiantes y empleabilidad y el decano de la facultad

### > Condición de inferioridad

Los pares léxicos usados para referirnos a ambos sexos han de ser simétricos (*chicos/chicas, mujeres/hombres*) para evitar que las mujeres aparezcan como inferiores o infantilizadas:

*Hoy, 25 de noviembre vamos a tratar el tema del maltrato y contamos para ello con **dos hombres y dos chicas***



*Hoy, 25 de noviembre vamos a tratar el tema del maltrato y contamos para ello con **dos hombres y dos mujeres***

*En el grupo de trabajo participan **tres varones y dos hembras***



*En el grupo de trabajo participan **tres varones/hombres y dos mujeres***

### > Como grupo homogéneo

En la mayoría de los reclamos publicitarios, títulos de investigaciones y de instituciones... las mujeres aparecen conformando un grupo uniforme, como si todas tuvieran las mismas inquietudes e intereses. Es lo que sucede cuando se utiliza el singular *mujer* en vez de la forma plural *mujeres*:

*La presencia de **la mujer** en la Universidad de Jaén*



*La presencia de **las mujeres** en la Universidad de Jaén*

Centro de estudios sobre **la mujer**  
↓  
Centro de estudios sobre **las mujeres**

### 7.6. Preferencia en el orden

Como explica la *Nueva gramática de la lengua española* (RAE y ASALE 2009, t.I: 15), el orden que damos a los elementos oracionales responde, entre otras razones, al “énfasis que otorga el hablante a los segmentos sintácticos que desea resaltar”. Al analizar los diversos discursos que se producen en el ámbito académico, observamos que, cuando se hace referencia expresa a los dos sexos, se suele presentar en primer lugar el masculino, consolidando así la idea de que este sexo es prioritario con respecto al otro. Para evitar esta asociación lo mejor es alternar el orden:

Acudieron al acto **padres y madres, abuelos y abuelas, niñas y niños...**



Acudieron al acto **madres y padres, abuelos y abuelas, niñas y niños...**

### 7.7. Utilización de estereotipos

Un estereotipo es una imagen o idea simplificada y deformada de la realidad, que, a fuerza de repetirse, ha sido aceptada como una verdad indiscutible por un grupo o sociedad. Un estereotipo de género es la creencia comúnmente aceptada sobre las cualidades y características psicológicas y físicas de hombres y de mujeres. Por ejemplo: que a los varones les corresponde

la ciencia, la razón y la lógica, mientras que a las mujeres la estética, la sensibilidad y la intuición; que las mujeres son habladoras, cariñosas y organizadas, mientras que los hombres son activos, fuertes y emprendedores; etc.

En el cuadro siguiente presentamos algunos de los estereotipos de género más comunes, que son la base de un sistema de valores y de creencias sobre el que las personas construyen sus identidades como hombres y mujeres:

HOMBRES	MUJERES
estabilidad emocional	inestabilidad
autocontrol	falta de autocontrol
dinamismo	pasividad
agresividad	ternura
dominio	sumisión
independencia	dependencia
racionalidad	intuición
valentía	miedo
fortaleza	debilidad
objetividad	subjetividad

El discurso académico debe estar libre de estereotipos de género, evitando etiquetar a las personas en función de su sexo. No hay que dar por sentado que las mujeres, por el mero hecho de ser mujeres, son dependientes, tiernas, ansiosas, sociables, habladoras, complicadas, sensibles, afectivas...; mientras que todos los hombres son independientes, asertivos, activos, competitivos, agresivos y dominantes.

Por ello hay que evitar que los mecanismos discursivos a la hora de describir los perfiles femeninos sean distintos a los que se utilizan para los masculinos, pues se advierte que aumentan

los elementos lingüísticos valorativos y connotativos (como los adjetivos calificativos, los diminutivos...) cuando se trata de mujeres.

Por otra parte, es usual que la mayoría de las informaciones sobre los hombres giren en torno a su trayectoria profesional, mientras que las de las mujeres sobre su vida familiar. Además, estas suelen aparecer descritas por su aspecto físico, por su vestimenta, accesorios o peinado, en contextos donde estas cuestiones son nimias y restan protagonismo a su profesionalidad:



*La rectora, que acudió a la toma de posesión **con un elegante traje de chaqueta**, dio un magnífico discurso*



*La rectora, que acudió a la toma de posesión, dio un magnífico discurso*

*Hoy, 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, vamos a hablar sobre la legislación sobre igualdad de género; contamos para ello con **dos bellas mujeres y dos expertos** en la materia*



*Hoy, 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, vamos a hablar sobre la legislación sobre igualdad de género, contamos para ello con **dos expertas y dos expertos** en la materia*

## 8. EL TRATAMIENTO DE LAS IMÁGENES

Las imágenes presentan la realidad de un modo fragmentado y selectivo. Cuando imagen y texto están perfectamente trabados, es fácil descodificar la información, es decir, retener la imagen y el contenido verbal simultáneamente; sin embargo, si las imágenes no se corresponden fácilmente con lo que se nos cuenta, hay que hacer un gran esfuerzo interpretativo y puede que se pierda parte del contenido verbal o se malinterprete. Por esta razón, es tan importante que el texto se ajuste a las imágenes y viceversa.

La Universidad debe cuidar que las imágenes que difunda a través de los múltiples formatos de los que dispone esté en consonancia con el discurso no sexista que hemos propuesto

en esta guía. Si una oferta de trabajo dice *Se necesita personal de limpieza*, pero en la imagen solo aparecen limpiadoras, es fácil que interpretemos que se trata de un reclamo de trabajo solo para las mujeres.

### 8.1. Tipos de imágenes

Las imágenes pueden ser figurativas (si representan fielmente la realidad), simbólicas (si tienen alguna similitud) o abstractas (si su interpretación es convencional); generalmente son polisémicas y, dependiendo de la intención que persigan, pueden ser más denotativas (descriptivas) o más connotativas (asociadas a valores subjetivos).

Desempeñan distintas funciones con respecto al texto escrito: explicativa (si ayudan a la comprensión), verificativa (si favorecen la verificación), redundante (si hacen de refuerzo),

sugestiva (si potencian la imaginación y la creatividad), estética (si producen nuevas sensaciones), recreativa (si poseen una finalidad lúdica), etc.

Los estudios de género han puesto de manifiesto la tendencia a utilizar imágenes de varones fundamentalmente para las tres primeras funciones (explicativa, verificativa y redundante), atendiendo al estereotipo de que los varones representan la autoridad; sin embargo, se suele recurrir más a los personajes femeninos cuando se trata de las funciones sugestiva, estética y lúdica.

Un tratamiento igualitario de la imagen debe utilizar indistintamente personas de uno u otro sexo independientemente de la función que persiga para evitar reforzar estereotipos caducos.





## 8.2. Tipos de planos

Los planos pueden ser de varios tipos según el encuadre y la aproximación de la cámara a la realidad:

- a) Gran plano general o plano de conjunto: presenta un gran escenario con muchos personajes en el que lo importante es mostrar el paisaje y el ambiente en el que están inmersos. La distancia entre cámara y objeto es muy amplia.
- b) Plano general: presenta un escenario amplio en el que se distinguen bien los personajes y las acciones que realizan.
- c) Plano entero: presenta el cuerpo del personaje completo para mostrar la acción que está realizando.
- d) Plano americano o tres cuartos: presenta al personaje desde la cabeza hasta las rodillas, pues interesa la cara y las manos. Es ideal para mostrar una conversación o los movimientos de los personajes.
- e) Plano medio: presenta al personaje de cintura para arriba, con lo que podemos ver su vestimenta, la actividad que está realizando y situar la acción en un contexto.
- f) Primer plano: presenta la cara y hombros del personaje.
- g) Gran primer plano: presenta un rostro que ocupa toda la pantalla, destacando el gesto y la expresión de la cara.
- h) Plano de detalle: muestra en un gran tamaño una parte del personaje o de un objeto, sin sacar el contexto.

Los planos lejanos (gran plano general y plano general) tienen un valor descriptivo, pues se trata de describir a los personajes o el entorno; los planos intermedios (plano entero y americano) poseen un valor narrativo, pues se trata de mostrar la acción de los personajes; y los planos cercanos (plano medio, primer plano, gran primer plano y plano de detalle) poseen un valor expresivo, pues se trata de mostrar sus emociones.

Las imágenes publicitarias utilizan los planos cercanos para los personajes femeninos con muchísima más frecuencia que para los masculinos, debido a que el cuerpo de la mujer, embellecido y erotizado, y sobre todo algunas de sus partes (boca, pechos, piernas...), se emplea como estrategia de seducción para atraer las miradas.

En las imágenes universitarias, el encuadre y la aproximación de la cámara no se deben escoger según el sexo de los personajes retratados, sino en pro de la función que se pretenda conseguir, que no debe ser nunca minusvalorar a ningún tipo de persona.

## 8.3. Tipos de ángulos

La angulación es la posición de la cámara con relación al referente, según la cual tenemos tres tipos:

- a) Ángulo normal: la cámara se sitúa a la misma altura que los ojos del personaje.
- b) Ángulo picado: se realiza un encuadramiento desde arriba hacia abajo, lo que hace que lo enfocado aparezca muy pequeño.
- c) Contrapicado: se engrandece el objeto o personaje, ya que la cámara lo encuadra de abajo arriba.

Es habitual que las mujeres sean tomadas con ángulo picado, lo que las disminuye, mientras que los varones son tomados con planos contrapicados, lo que les imprime importancia. Una imagen igualitaria debe cuidar de la disposición y presentación de los personajes de las imágenes sin caer en este tipo de sesgo sexista.

## 8.4. Códigos lumínico y cromático

La luz adquiere un valor expresivo cuando la usamos para crear determinadas atmósferas, para producir sensaciones, para resaltar alguna cosa o para suprimir formas. Por ejemplo, una

iluminación suave proporciona una apariencia agradable a los personajes, mientras que una iluminación dura o de claroscuro, que destaca los contornos mediante un fuerte contraste, puede provocar una apariencia amenazadora.

Los colores que percibimos a través de las imágenes desempeñan también un papel fundamental, pues poseen un simbolismo que nos produce, de manera inconsciente, determinadas sensaciones:

a) Los colores cálidos proporcionan un efecto estimulante y hacen que los espacios parezcan más grandes y cercanos: el blanco se asocia a la pureza, a la limpieza, a la calma; el amarillo sugiere vitalidad, alegría, diversión; el rojo connota pasión, dinamismo, agresividad...

b) Los colores fríos producen un efecto sedante y hacen que los espacios parezcan más pequeños y lejanos: el azul simboliza cosas grandiosas e infinitas; el celeste relaja y connota frescor; el azul oscuro sugiere tristeza; el verde relaja y se asocia a la esperanza y a la vitalidad; el gris evoca tristeza, pobreza, frialdad; el negro simboliza el misterio, la muerte, la soledad, aunque se asocia también al dominio y la elegancia.

Los juegos de luces y colores que se emplean en las imágenes también pueden caer en sesgos sexistas, si asignamos, por ejemplo, los colores cálidos y alegres con las imágenes femeninas y los colores oscuros, que connotan seriedad, con lo masculino.

### **8.5. Códigos escenográficos y gestuales**

A veces las imágenes siguen las pautas androcéntricas que hacen de los hombres los únicos representantes del género humano. La Universidad debe procurar la presencia equilibrada

tanto de mujeres como de hombres en todas sus imágenes, ya sea para anunciar una actividad, un curso, una competición deportiva... y, más aún, si es algo referido de un área que está muy masculinizada o muy feminizada. Por ejemplo, si se convoca una competición deportiva y la imagen solo representa a chicos haciendo deporte, las chicas pueden sentirse excluidas de ese reclamo.

Otra parte importante en la conformación de la imagen son la escena elegida, los decorados, los objetos que aparecen, la indumentaria de los personajes..., todo lo cual debe estar acorde con el discurso que se emite. Concretamente los gestos de las personas representadas, la expresión facial (especialmente relevantes son la mirada y la boca) y la posición de las manos son claves para interpretar el mensaje icónico. Dependiendo de la intención, haremos que la persona que transmite el mensaje sea más llamativa que el mensaje en sí mismo, o, al revés, cuanto más neutrales son los gestos, la apariencia... más importancia adquirirá el mensaje escrito.

Mujeres y hombres deben recibir el mismo tratamiento, no solo en el discurso (como ya explicamos en el capítulo 7), sino también en sus representaciones visuales. En general, existe la tendencia a retratar a las mujeres de un modo más informal y familiar que a los hombres. Mientras que los varones muestran un gesto de satisfacción, actitud seria y seguros de sí mismos, las mujeres se presentan más cercanas, más infantiles, haciendo mohínes...

Por otra parte, los hombres suelen ser representados de una manera activa (en primer plano, de pie, mirando a la cámara...), mientras que las mujeres suelen aparecer más pasivas (brazos cruzados, miradas bajas, sentadas, en segundo plano...). Las imágenes emanadas de la Universidad deben representar a



las personas de modo simétrico, promoviendo mujeres con iniciativa, como sujetos agentes y no como objetos.

La composición de la imagen transmite todo un código simbólico y nos sirve para dar o restar importancia a los elementos, por ello es importante no solo el número de personajes masculinos y femeninos que aparecen, sino también el lugar que asignamos a cada uno de ellos, quiénes van colocados en primer plano, quiénes miran hacia el frente, quiénes no, qué hacen con las manos, cómo están dispuestos (de frente, de espalda, de pie, sentados, flexionados).

### **8.6. Imágenes estereotipadas y sexistas**

Todavía abundan las imágenes estereotipadas que asocian a los varones con el ámbito público y el ocio; mientras que a las mujeres con el ámbito privado y los asuntos emotivos y de interés humanitario (maternidad, responsabilidades domésticas y familiares). En contrapartida, conviene mostrar a las mujeres en ámbitos científicos y tecnológicos y no solo en las profesiones tradicionales (enfermeras, maestras o secretarías), así como a los hombres desempeñando tareas domésticas y cuidando de otras personas; sin añadir, en ningún caso, connotaciones jocosas que desvirtúen la corresponsabilidad.

En las ofertas de concursos, oposiciones y publicidad en general no solo habrá que cuidar que el vocabulario sea inclusivo, sino también que las imágenes favorezcan la pluralidad y no caigan en estereotipos de género. Es muy importante hacer visible la presencia del sexo menos representado en aquellos estudios feminizados o masculinizados.

Es importante, además, que las imágenes no den por sentado la imposibilidad de un entendimiento entre los sexos, como si se tratara de dos grupos irreconciliables. Al contrario, las representaciones deben mostrar a mujeres y a hombres interactuando, promoviendo así la cooperación y el trabajo en equipo tanto en el ámbito doméstico (compartiendo las tareas y las responsabilidades familiares), como en el privado (compartiendo el tiempo de ocio, relaciones sociales, deportes), como en el público (compartiendo las tareas relacionadas con la vida económica, política y social).

Todas las imágenes emanadas desde el ámbito universitario deben respetar la dignidad y los derechos de mujeres y hombres y evitar cualquier discriminación o subordinación de un sexo con respecto al otro. En este sentido, se deben descartar las imágenes en las que se identifica a las mujeres con sus rasgos sexuales, haciendo hincapié en la sensualidad que puede emanar de sus gestos, miradas, poses, etc., como supuesto modelo de deseo sexual. El prototipo que nos presenta la publicidad es el de una mujer joven, delgada y de clase media-alta (las demás son una excepción). Desgraciadamente, la apariencia del cuerpo femenino hace que muchos mensajes visuales presenten a las mujeres exitosas en virtud de lo bellas que son, están o se conservan y no en virtud de lo que son. Sin embargo, las imágenes derivadas de la institución universitaria deben representar mujeres reales, acordes con la diversidad

que muestra la realidad académica, donde conviven personas de distintas edades, etnias, capacidades...

La violencia es injustificable en cualquiera de sus manifestaciones (física, verbal, psicológica...). Una de las más difíciles de detectar es precisamente la violencia simbólica, que se ejerce, por ejemplo, cuando aparecen las personas como objetos sexuales, cosificadas, animalizadas o en posturas vejatorias, o se presenta el cuerpo fragmentado y exhibido como objeto de deseo ante la mirada del público.

## 9. RECUERDA

Las imágenes que se difundan desde el ámbito universitario, acompañadas de un discurso carente de sexismo, ayudarán a la construcción de una sociedad igualitaria. Para ello conviene:

1. Incorporar la perspectiva de género desagregando por sexos.
2. Contar con expertas, pues el hecho de que sean varones la mayoría de las fuentes y las referencias contribuye a fomentar la idea de que la autoridad es masculina.
3. Hacer visibles a las mujeres en el discurso, cuidando no solo el fondo sino también la forma del mensaje, o lo que es lo mismo, empleando los procedimientos antisexistas de los que dispone nuestra lengua. De este modo, contrarrestaremos la sobrerrepresentación masculina.
4. Mostrar a las personas por sus funciones y éxitos profesionales, no por su apariencia física o detalles externos (vestimenta, peinado...).
5. Hacer que discurso e imagen sean coherentes.
6. Cuidar de que no haya sesgos sexistas en la composición de las imágenes, ni en los planos, ángulos, colores, luces, escenografía, gestos...

7. Huir de los estereotipos. Mostrar a las mujeres a través de las imágenes en aquellos ámbitos donde no suelen estar, por ejemplo, deportes o profesiones tradicionalmente masculinas; del mismo modo, hacer visibles a los hombres en el ámbito doméstico, cuidando de personas menores o mayores...

8. Promover la cooperación y el trabajo en equipo, evitando representar a hombres y mujeres como incompatibles.

9. Presentar a todas las personas con dignidad, ni cosificadas, ni animalizadas, ni como objetos sexuales, ni como seres subordinados, ni en situaciones o posturas denigrantes.

10. Representar seres reales, acordes con la diversidad de la realidad académica, donde conviven personas de distintas edades, etnias, capacidades, situación socioeconómica...

## 10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bosque Muñoz, Ignacio (2012): Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer. *Boletín de Información Lingüística de la Real Academia Española* 1. <https://revistas.rae.es/bilrae/issue/view/10>

Cabello Pino, Manuel (2019): Sobre Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer (2012): lecturas imprecisas y tópicos infundados asociados al "Informe Bosque". *Archivum* 69, 7-41. <https://doi.org/10.17811/arc.0.2019.7-41>

Grijelmo, Álex (2019): *Propuesta de acuerdo sobre el lenguaje inclusivo*. Madrid: Taurus.

Guerrero Salazar, Susana (2013): Las guías de uso no sexista del lenguaje editadas en castellano por las universidades

- españolas (2008-2012). En Rocío Palomares Perraut (coord.), *Historia(s) de mujeres en homenaje a M.ª Teresa López Beltrán*. Málaga: Perséfone, vol. I, 118-132. [http://www.aehm.uma.es/persefone/Homenaje\\_Maite1\\_ISBN2.pdf](http://www.aehm.uma.es/persefone/Homenaje_Maite1_ISBN2.pdf)
- Guerrero Salazar, Susana (2021): El lenguaje inclusivo en la universidad española: La reproducción del enfrentamiento mediático. *Círculo de Lingüística Aplicada a la Comunicación* 88, 15-29. <https://doi.org/10.5209/clac.78294>
- Guerrero Salazar, Susana (2022): Repercusión mediática del informe de la RAE sobre el lenguaje inclusivo en la Constitución española. *Círculo de Lingüística Aplicada a la Comunicación* 89, 1-17. <https://dx.doi.org/10.5209/clac.79497>
- Martínez Rocha, Eida y Rivera Alfaro, Silvia (2019): Política lingüística de uso del lenguaje inclusivo de género y las revistas científicas de la Universidad de Costa Rica. *E-Ciencias de la Información* 9, 2, 18-46. <http://dx.doi.org/10.15517/eci.v9i2.37496>.
- Pérez Cabaña, Rosario (2021): *Guía para el conocimiento e implantación del lenguaje inclusivo y no sexista en el ámbito académico*. Centro Universitario San Isidoro (Adscrito a la Universidad Pablo de Olavide). <https://centrosanisidoro.es/wp-content/images/estatuto/csi-guia-lenguaje-inclusivo.pdf>
- Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española: *Diccionario panhispánico de dudas* (DPD) [en línea], <https://www.rae.es/dpd>, 1.ª actualización (junio 2023). [Consulta: octubre 2023].
- Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española (2009): *Nueva gramática de la lengua española*. Madrid: Espasa, 2 vols.
- Real Academia Española (2018). *Libro de estilo de la lengua española según la norma panhispánica*. Madrid: Espasa.
- Real Academia Española (2020). Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas. [https://www.rae.es/sites/default/files/Informe\\_lenguaje\\_inclusivo.pdf](https://www.rae.es/sites/default/files/Informe_lenguaje_inclusivo.pdf)
- Real Academia Española: Diccionario de la lengua española. 23.ª ed. [versión 23.6 en línea]. <https://dle.rae.es> [consultado octubre 2023].
- Rivera Alfaro, Silvia (2019): La planificación lingüística en la Universidad de Costa Rica: política lingüística de lenguaje inclusivo de género, su ejecución y relación con propuestas de universidades hispanohablantes. *Revista de Filología y Lingüística de la Universidad de Costa Rica*, 45, 2, 269-294. <https://doi.org/10.15517/rfl.v45i2.39162>
- Rivera Alfaro, Silvia y Cuba, Ernesto (2021): El lenguaje inclusivo como oportunidad epistemológica en la escritura académica. En César Jiménez-Yañez y Rosalba Mancinas Chávez (coords.). *Escritura académica con perspectiva de género. Propuestas desde la comunidad científica*. Universidad Autónoma de Baja California y Universidad de Sevilla, 19-36. <https://editorial.us.es/es/detalle-libro/720304/escritura-academica-con-perspectiva-de-genero>
- Universidad Politécnica de Madrid (2010) [2016]: *Manual de lenguaje no sexista en la Universidad Politécnica de Madrid*. Unidad de Igualdad. <https://www.upm.es/UPM/PoliticadIgualdad/LenguajeNoSexista>

Vázquez Hermosilla, M.ª Sandra y Santaemilia Ruiz, José (2011): Las guías de uso no sexista del lenguaje: la situación de la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres en la Universitat de València. *Ianua. Revista Philologica Romanica* 11, 171-186. <http://www.romaniaminor.org/ianua/ianua11/10.pdf>

Valls Alguacil, M. L. (2021): Reflexiones sobre el llamado lenguaje inclusivo en la Administración parlamentaria. Herramientas y recomendaciones para la redacción de textos no sexistas. *Revista de Las Cortes Generales* 110, 325-361. <https://doi.org/10.33426/rcg/2021/110/1571>

Vellón Lahoz, Fco. Javier y Saura Manzanares, Alba (2023): 'Empresarios/trabajadores y trabajadoras'. El lenguaje inclusivo en el debate político: estrategias lingüísticas e ideológicas. *Oralia* 26, 1, 179-204. <https://doi.org/10.25115/oralia.v26i1.8688>

## 10. ANEXOS

### LISTADO DE OCUPACIONES, CARGOS Y PROFESIONES

#### Masculino

ABOGADO  
ACADÉMICO  
ACREDITADO  
ADJUNTO  
ADMINISTRADOR  
ADMINISTRATIVO  
AGENTE  
AGREGADO  
AMANUENSE  
ANALISTA  
ALUMNO  
APAREJADOR  
APODERADO  
APRENDIZ  
ARCHIVERO  
ARQUEÓLOGO  
ARQUITECTO  
ARTESANO  
ASALARARIADO  
ASEGURADOR  
ASISTENTE  
ASOCIADO  
AUDITOR  
AUTOR  
AUXILIAR  
AVIADOR  
AYUDANTE  
AZAFATO  
BACHILLER

#### Femenino

ABOGADA  
ACADÉMICA  
ACREDITADA  
ADJUNTA  
ADMINISTRADORA  
ADMINISTRATIVA  
AGENTE  
AGREGADA  
AMANUENSE  
ANALISTA  
ALUMNA  
APAREJADORA  
APODERADA  
APRENDIZ  
ARCHIVERA  
ARQUEÓLOGA  
ARQUITECTA  
ARTESANA  
ASALARIADA  
ASEGURADORA  
ASISTENTE  
ASOCIADA  
AUDITORA  
AUTORA  
AUXILIAR  
AVIADORA  
AYUDANTE  
AZAFATA  
BACHILLER/BACHILLERA



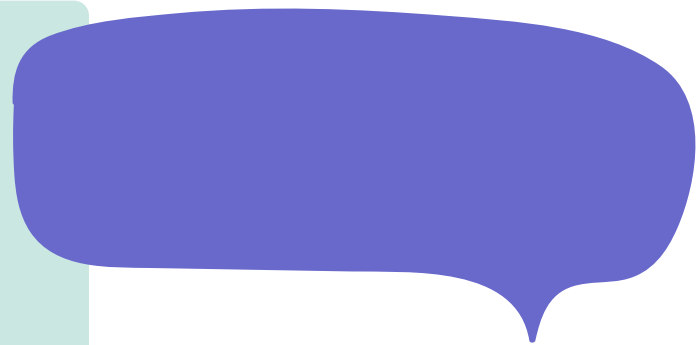
BECARIO  
BEDEL  
BIBLIÓGRAFO  
BIBLIOTECARIO  
BIÓLOGO  
BIOQUÍMICO  
CANCILLER  
CARTÓGRAFO  
CATALOGADOR  
CATEDRÁTICO  
CIENTÍFICO  
COAUTOR  
CODIRECTOR  
COMADRÓN  
COMPOSITOR  
CONCEJAL  
CONSEJERO  
CONSERJE  
CÓNSUL  
CONSULTOR  
COORDINADOR  
CORRECTOR  
DECANO  
DEFENSOR  
DELEGADO  
DELINEANTE  
DIPLOMADO  
DIRECTIVO  
DIRECTOR  
DIRIGENTE  
DISCENTE  
DISEÑADOR GRÁFICO  
DOCTOR

BECARIA  
BEDEL/BEDELA  
BIBLIÓGRAFA  
BIBLIOTECARIA  
BIÓLOGA  
BIOQUÍMICA  
CANCILLER  
CARTÓGRAFA  
CATALOGADORA  
CATEDRÁTICA  
CIENTÍFICA  
COAUTORA  
CODIRECTORA  
COMADRONA  
COMPOSITORA  
CONCEJALA  
CONSEJERA  
CONSERJE  
CÓNSUL/CONSULESA  
CONSULTORA  
COORDINADORA  
CORRECTORA  
DECANA  
DEFENSORA  
DELEGADA  
DELINEANTE  
DIPLOMADA  
DIRECTIVA  
DIRECTORA  
DIRIGENTE  
DISCENTE  
DISEÑADORA GRÁFICA  
DOCTORA



DOCENTE  
DOCUMENTALISTA  
ECONOMISTA  
EDITOR  
EDUCADOR  
EGRESADO  
EJECUTIVO  
ENCARGADO  
ENFERMERO  
ENTRENADOR  
ESCRITOR  
ESPECIALISTA  
ESTADÍSTICO  
ESTUDIANTE  
EXAMINADOR  
FACULTATIVO  
FARMACÉUTICO  
FARMACÓLOGO  
FILÓSOFO  
FINANCIERO  
FISCAL  
FÍSICO  
FORMADOR  
FUNCIONARIO  
GEÓGRAFO  
GERENTE  
GESTOR  
GRADUADO  
GRADUADO SOCIAL  
HABILITADO  
HISTORIADOR  
INFORMÁTICO  
INGENIERO

DOCENTE  
DOCUMENTALISTA  
ECONOMISTA  
EDITORA  
EDUCADORA  
EGRESADA  
EJECUTIVA  
ENCARGADA  
ENFERMERA  
ENTRENADORA  
ESCRITORA  
ESPECIALISTA  
ESTADÍSTICA  
ESTUDIANTE  
EXAMINADORA  
FACULTATIVA  
FARMACÉUTICA  
FARMACÓLOGA  
FILÓSOFA  
FINANCIERA  
FISCAL/FISCALA  
FÍSICA  
FORMADORA  
FUNCIONARIA  
GEÓGRAFA  
GERENTE/GERENTA  
GESTORA  
GRADUADA  
GRADUADA SOCIAL  
HABILITADA  
HISTORIADORA  
INFORMÁTICA  
INGENIERA



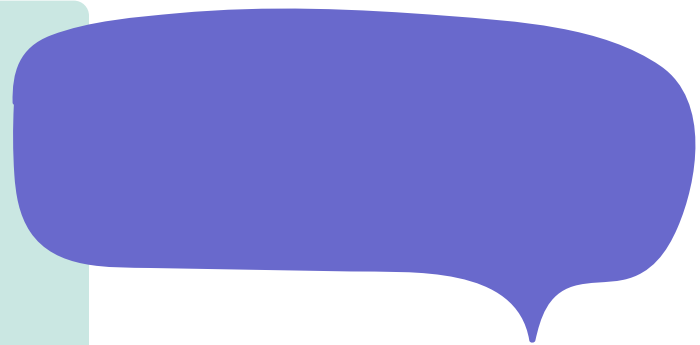



INSPECTOR  
INTERINO  
INTÉRPRETE  
INTERVENTOR  
INVESTIGADOR  
JARDINERO  
JEFE  
JUEZ  
LECTOR  
LEGISLADOR  
LETRADO  
LIBRERO  
LICENCIADO  
LIMPIADOR  
LINGÜISTA  
LOCUTOR  
LOGOPEDA  
MAESTRO  
MAGISTRADO  
MATEMÁTICO  
MATRÓN  
MÉDICO  
MENSAJERO  
MILITAR  
MODELO  
MONITOR  
MÚSICO  
NOTARIO  
OFICIAL  
OPERADOR  
OPERARIO  
ORIENTADOR  
PEDAGOGO

INSPECTORA  
INTERINA  
INTÉRPRETE  
INTERVENTORA  
INVESTIGADORA  
JARDINERA  
JEFE/JEFA  
JUEZ/JUEZA  
LECTORA  
LEGISLADORA  
LETRADA  
LIBRERA  
LICENCIADA  
LIMPIADORA  
LINGÜISTALOGOPEDA  
LOCUTORA  
LOGOPEDA  
MAESTRA  
MAGISTRADA  
MATEMÁTICA  
MATRONA  
MÉDICA  
MENSAJERA  
MILITAR  
MODELO  
MONITORA  
MÚSICA  
NOTARIA  
OFICIALA  
OPERADORA  
OPERARIA  
ORIENTADORA  
PEDAGOGA

PERITO  
POETA  
POLÍTICO  
PRECEPTOR  
PREPARADOR  
PRESIDENTE  
PROCURADOR  
PROFESOR  
PROGRAMADOR  
PROMOTOR  
PROVEDOR  
PSICÓLOGO  
PSICOPEDAGOGO  
PUBLICISTA  
PUBLICITARIO  
QUÍMICO  
REALIZADOR  
REDACTOR  
RECTOR  
RELACIONES PÚBLICAS  
RELATOR  
RESPONSABLE  
SECRETARIO  
SELECCIONADOR  
SOCIÓLOGO  
SUBALTERNO  
SUBDELEGADO  
SUBDIRECTOR  
SUBINSPECTOR  
SUBOFICIAL  
SUBSECRETARIO  
SUPERINTENDENTE  
SUPERVISOR

PERITA  
POETA/POETISA  
POLÍTICA  
PRECEPTORA  
PREPARADORA  
PRESIDENTA  
PROCURADORA  
PROFESORA  
PROGRAMADORA  
PROMOTORA  
PROVEDORA  
PSICÓLOGA  
PSICOPEDAGOGA  
PUBLICISTA  
PUBLICITARIA  
QUÍMICA  
REALIZADORA  
REDACTORA  
RECTORA  
RELACIONES PÚBLICAS  
RELATORA  
RESPONSABLE  
SECRETARIA  
SELECCIONADORA  
SOCIÓLOGA  
SUBALTERNA  
SUBDELEGADA  
SUBDIRECTORA  
SUBINSPECTORA  
SUBOFICIAL  
SUBSECRETARIA  
SUPERINTENDENTE  
SUPERVISORA





TÉCNICO  
TÉCNICO DE APOYO  
TÉCNICO INFORMÁTICO  
TESORERO  
TITULADO  
TRABAJADOR SOCIAL  
TRADUCTOR  
TRANSCRIPTOR  
TUTOR  
UNIVERSITARIO  
VICECONSERJE  
VICEDECANO  
VICEGERENTE  
VICEPRESIDENTE  
VICERRECTOR  
VICESECRETARIO  
VICETESORERO  
VIGILANTE  
VIGILANTE JURADO  
VOCAL

TÉCNICA  
TÉCNICA DE APOYO  
TÉCNICA INFORMÁTICA  
TESORERA  
TITULADA  
TRABAJADORA SOCIAL  
TRADUCTORA  
TRANSCRIPTORA  
TUTORA  
UNIVERSITARIA  
VICECONSERJE  
VICEDECANA  
VICEGERENTE/VICEGERENTA  
VICEPRESIDENTA  
VICERRECTORA  
VICESECRETARIA  
VICETESORERA  
VIGILANTE  
VIGILANTE JURADA  
VOCAL

## **NORMATIVA Y LEGISLACIÓN**

### **Internacional:**

- Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO en 1987.
- Resolución 109 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO en 1989.
- Recomendación N.º R (90) 4 del Comité de Ministros del Consejo de Europa, 21 de febrero de 1990.
- Informe sobre el lenguaje no-sexista al Parlamento Europeo, 13 de febrero de 2008.

### **Nacional:**

- Orden de 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia por la que se adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan (*BOE*, 28.3.1995).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre de Universidades.
- Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

### **Autonómica:**

- Orden de 24 de noviembre de 1992, conjunta de la Consejería de Gobernación y de la Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía, propone la eliminación del lenguaje sexista en los textos y documentos administrativos (*BOJA*, 126, 5/12/1992).

- Orden conjunta del 19 de febrero de 1993, de las Consejerías de Presidencia y de Asuntos Sociales, por la que se dictan normas para el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en la información y divulgación de la Junta (*BOJA*, 24, 6/3/1993).
- Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía. [https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/133173006911\\_Acuerdo\\_16.3.2005\\_lenguaje\\_sexista.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/133173006911_Acuerdo_16.3.2005_lenguaje_sexista.pdf)
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (*BOJA*, 247, 18/12/2007).
- Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género (*BOJA*, 148, 1/8/2018).
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (*BOJA*, 199, 15/10/2018).

## GUÍAS UNIVERSITARIAS DE LENGUAJE INCLUSIVO EN ESPAÑOL PUBLICADAS EN ESPAÑA

CRUE (2023): *Recomendaciones para un uso adecuado del lenguaje en las universidades*. CRUE-Sostenibilidad. [https://www.ubu.es/sites/default/files/portal\\_page/files/recomendaciones\\_para\\_uso\\_lenguaje\\_igualitario\\_en\\_las\\_universidades.pdf](https://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/recomendaciones_para_uso_lenguaje_igualitario_en_las_universidades.pdf)

UNED (2012): *Guía de lenguaje no sexista*. Oficina de Igualdad. [https://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/\\_galeria\\_down/documentos/GUIA\\_LENGUAJE.PDF](https://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/_galeria_down/documentos/GUIA_LENGUAJE.PDF)

Universidad Autónoma de Barcelona (2011): *Guía para un uso no sexista del lenguaje en la Universitat Autònoma de Barcelona*. Servicio de Lenguas de la UAB, Observatorio para la Igualdad de la UAB. [https://www.uab.cat/Document/177/832/Annex3\\_LlenguatgeCASTweb.pdf](https://www.uab.cat/Document/177/832/Annex3_LlenguatgeCASTweb.pdf)

Universidad Autónoma de Madrid (2019): *Guía para un uso no sexista de la lengua en la Universidad Autónoma de Madrid*. Unidad de Igualdad. <https://libros.uam.es/uam/catalog/download/1184/2068/2345?inline=1>

Universidad Carlos III de Madrid (2016): *Buenas prácticas para el tratamiento del lenguaje en igualdad*. Unidad de Igualdad. <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/22811>

Universidad Complutense de Madrid (2021): *Guía básica para un uso del lenguaje no sexista*. Unidad de Igualdad. <https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/guia-lenguaje-lisa-1>

Universidad de Alcalá (s.f.): *Guía de términos y expresiones inclusivas y no sexistas*. Unidad de Igualdad. [\[descarga-de-Conoce-la-UAH/Guia-de-terminos-y-expresiones-inclusivas.pdf">descarga-de-Conoce-la-UAH/Guia-de-terminos-y-expresiones-inclusivas.pdf\]\(#\)](https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/.galleries/Galeria-de-</a></p></div><div data-bbox=)

Universidad de Alicante (2011): *Guía para un discurso igualitario en la Universidad de Alicante*. Unidad de Igualdad. <https://ieg.ua.es/es/documentos/normativasobreigualdad/guia-para-un-discurso-igualitario-en-la-ua.pdf>

Universidad de Cantabria (2008): *Guía de uso del lenguaje no sexista*. Vicerrectorado de Campus y Desarrollo Social. <https://www.um.es/documents/2187255/2187763/guia-lenguaje-no-sexista-cantabria.pdf/bf0d3259-8150-4481-b3bf-19b4bf4863e7>

Universidad de Cantabria (2011) [reed. 2018]: *Guía UC de Comunicación en igualdad*. Unidad de Igualdad. <https://observatori382866246.files.wordpress.com/2019/02/guia-comunicacion-igualdad-web.pdf>

Universidad de Castilla-La Mancha (2010): *Guía del lenguaje no sexista de la Universidad de Castilla-La Mancha*. Unidad de Igualdad. [https://igualdad.uniovi.es/c/document\\_library/get\\_file?uuid=5013814e-cfd3-4727-9927-55317ff6beb9&groupId=336079](https://igualdad.uniovi.es/c/document_library/get_file?uuid=5013814e-cfd3-4727-9927-55317ff6beb9&groupId=336079)

Universidad de Deusto (2019): *Guía básica para la comunicación no sexista en la UD*. Responsabilidad Social. <https://www.deusto.es/document/deusto/es/guia-basica-para-la-comunicacion-no-sexista-en-la-universidad-de-deusto.pdf>

Universidad de Granada (2010): *Guía de lenguaje no sexista*. Unidad de Igualdad. <https://secretariageneral.ugr.es/sites/webugr/secretariageneral/public/inline-files/guia211209.pdf>

Universidad de Jaén (2012): *Guía para un uso igualitario del*

*lenguaje y de la imagen en la Universidad de Jaén*. Unidad de Igualdad. [https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/sites/servicio\\_uigualdad/files/uploads/Guia\\_lenguaje\\_no\\_sexista.pdf](https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/sites/servicio_uigualdad/files/uploads/Guia_lenguaje_no_sexista.pdf)

Universidad Miguel Hernández (2023): *Guía de Recomendaciones para un Lenguaje No Sexista e Inclusivo*. <https://igualdad.umh.es/files/2023/04/GuiaLenguaje2023.pdf>

Universidad de la Rioja (2017): *Guía para un uso de lenguaje no sexista en la Universidad de La Rioja*. Unidad de Igualdad. [https://www.unirioja.es/igualdad/archivos/Guia\\_uso\\_lenguaje\\_no\\_sexista.pdf](https://www.unirioja.es/igualdad/archivos/Guia_uso_lenguaje_no_sexista.pdf)

Universidad de Las Palmas de Gran Canarias (2016): *Protocolo lenguaje no sexista ULPGC. El sexismo en el lenguaje. Orientaciones para una práctica no sexista de la lengua*. Unidad de Igualdad. <https://www.fcedu.ulpgc.es/wp-content/uploads/2019/05/Protocolo-Lenguaje-no-sexista-ULPGC.pdf>

Universidad de Málaga (2014) [2022]: *Guía orientativa para el uso igualitario del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Málaga*. Unidad de Igualdad. [https://www.umaeditorial.uma.es/libro/guia-orientativa-para-el-uso-igualitario-del-lenguaje-y-de-la-imagen-en-la-universidad-de-malaga\\_2631/](https://www.umaeditorial.uma.es/libro/guia-orientativa-para-el-uso-igualitario-del-lenguaje-y-de-la-imagen-en-la-universidad-de-malaga_2631/)

Universidad de Murcia (2011): *Guía de uso no sexista del vocabulario español*. Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. <https://www.um.es/documents/2187255/2187763/guia-leng-no-sexista.pdf/d5b22eb9-b2e4-4f4b-82aa-8a129cdc83e3>

Universidad de Oviedo (2021): *Guía práctica de lenguaje inclusivo y con perspectiva de género*. Unidad de Igualdad. Vicerrectorado

de Relaciones Institucionales y Coordinación. <https://igualdad.uniovi.es/recursos/lenguajeinclusivo>

Universidad de Salamanca (2012): *Guía para un uso no sexista del lenguaje*. Incluida en la Guía de igualdad Unidad de Igualdad. [https://igualdad.usal.es/wp-content/uploads/sites/62/2016/05/guia\\_igualdad\\_usal.pdf](https://igualdad.usal.es/wp-content/uploads/sites/62/2016/05/guia_igualdad_usal.pdf)

Universidad de Valencia (2009): *Hacia la igualdad desde el lenguaje. Guía para un uso no sexista del lenguaje*. Unidad de Igualdad.

Universidad de Valencia (2012): *Guía de uso para un lenguaje igualitario (castellano)*. Tecnolingüística. [https://www.uv.es/iguatlat/GUIA/GUIA\\_CAS.pdf](https://www.uv.es/iguatlat/GUIA/GUIA_CAS.pdf)

Universidad del País Vasco (2008): *Guía para el uso no sexista de la lengua castellana y de imágenes de la UPV/EHU*. Dirección para la Igualdad de la UPV. [https://www.ehu.es/documents/1734204/1884196/Guia\\_uso\\_no\\_sexista\\_EHU.pdf](https://www.ehu.es/documents/1734204/1884196/Guia_uso_no_sexista_EHU.pdf)

Universidad del País Vasco (2018): *Uso inclusivo del castellano*. Dirección para la Igualdad de la UPV. <https://www.ehu.es/documents/2007376/12795677/Uso-inclusivo-del-castellano.pdf/7dce2de6-4ad3-7353-dd5c-68312586a3cc>

Universidad Pablo Olavide (2014): *Construir igualdad con las palabras. Recomendaciones para un uso inclusivo del lenguaje*. Oficina de Igualdad. [https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/documentos/guia\\_lenguaje\\_no\\_sexista\\_como\\_libro.pdf](https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/documentos/guia_lenguaje_no_sexista_como_libro.pdf)

Universidad Politécnica de Madrid (2010) [2016]: *Manual de lenguaje no sexista en la Universidad Politécnica de*

Madrid. Unidad de Igualdad. <https://www.upm.es/UPM/PoliticasiIgualdad/LenguajeNoSexista>

Universitat de Lleida (2012): *Lenguaje y comunicación no sexistas*. Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones. <https://www.uco.es/igualdad/images/documentos/guia-lenguaje-no-sexista-universidad-de-lleida.pdf>

Universitat de Lleida (2012): *Recomendaciones para el uso no sexista ni androcéntrico del lenguaje y de las imágenes en los medios de comunicación*. Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones. <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:5b5a4427-49e4-4fa0-961d-4d0bca949912/recomendacionesweb.pdf>

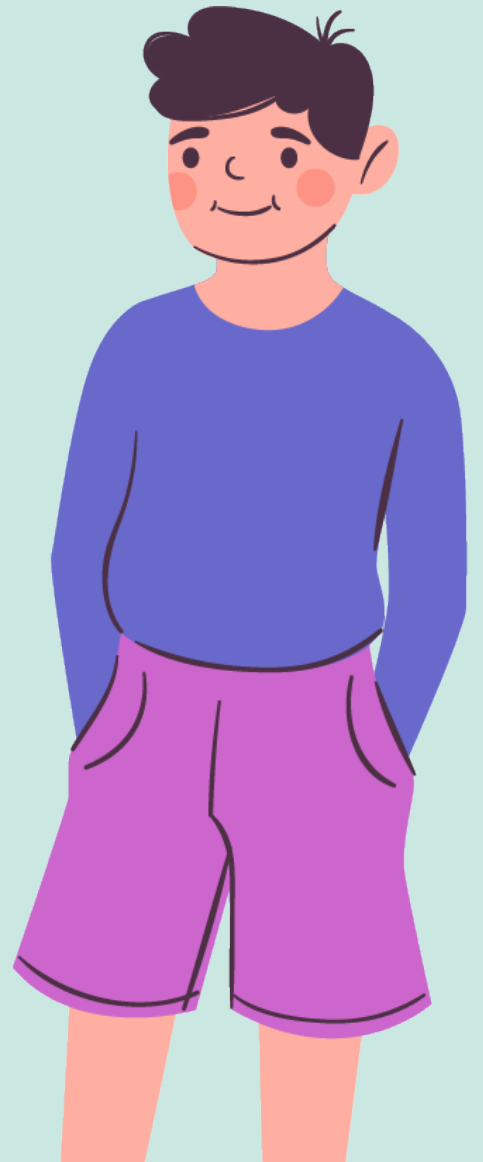
Universitat Jaume I (2011): *Guía de tratamiento no sexista de la información y la comunicación en la Universitat Jaume I*. Unidad de Igualdad. [http://isonomia.uji.es/wp-content/uploads/2013/06/PDF-GyMT-Guia\\_no\\_sexista-2010-CAS.pdf](http://isonomia.uji.es/wp-content/uploads/2013/06/PDF-GyMT-Guia_no_sexista-2010-CAS.pdf)

Universitat Politècnica de València (2011): *Buenas prácticas para una comunicación no sexista de la Universitat Politècnica de València*. Unidad de Igualdad. <https://www.upv.es/noticias-upv/documentos/5779a.pdf>











# Universidad de Jaén

Vicerrectorado de Igualdad,  
Diversidad y Responsabilidad Social

