

# Guía UC

## Comunicación en Igualdad



**Unidad de  
igualdad**

UNIVERSIDAD DE CANTABRIA



Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento  
y Participación Social



# Guía UC

---

## Comunicación en Igualdad



Unidad de  
igualdad

UNIVERSIDAD DE CANTABRIA



Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento  
y Participación Social

**Edita:** Unidad de Igualdad  
(Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social)

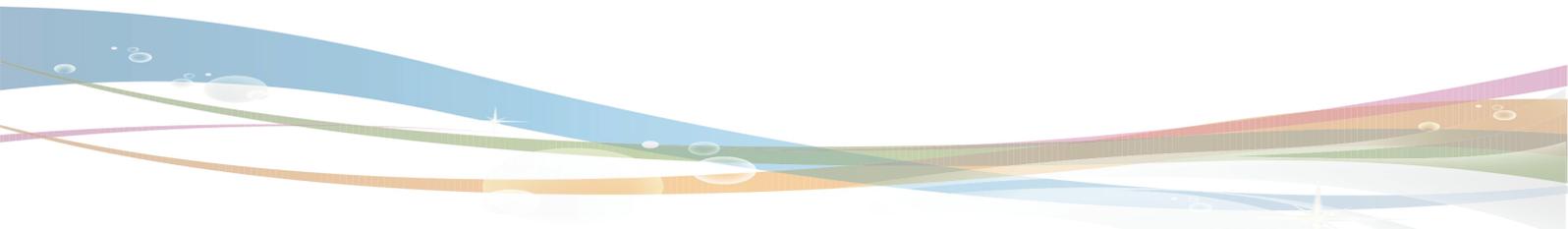
**Imprime:** Tratamiento Gráfico del Documento, S.L.

**Año de publicación:** 2011

**Ejemplar gratuito**

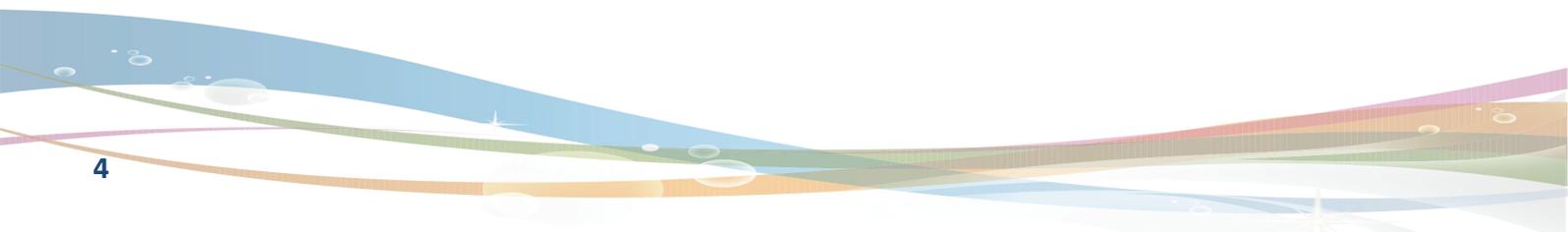
[unidaddeigualdad@unican.es](mailto:unidaddeigualdad@unican.es)

[www.unican.es/vicerrectorados/difusion/unidaddeigualdad/](http://www.unican.es/vicerrectorados/difusion/unidaddeigualdad/)



## ÍNDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN: LA IMPORTANCIA DE UN LENGUAJE REPRESENTATIVO DE HOMBRES Y MUJERES. ....</b>	<b>5</b>
<b>II. LA COMUNICACIÓN EN LA UNIVERSIDAD.....</b>	<b>11</b>
<b>III. NORMATIVA.....</b>	<b>15</b>
<b>IV. OBJETIVOS DE LA GUÍA. ....</b>	<b>19</b>
<b>V. RECOMENDACIONES GENERALES.....</b>	<b>23</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS. ....</b>	<b>27</b>
<b>VII. BIBLIOGRAFÍA. ....</b>	<b>39</b>



## I. INTRODUCCIÓN: LA IMPORTANCIA DE UN LENGUAJE REPRESENTATIVO DE HOMBRES Y MUJERES.

El lenguaje es un instrumento de comunicación y de cohesión social. La expresión lingüística se inserta en un proceso más complejo de comunicación social, en el que las palabras son un instrumento o vehículo de transmisión de ideas. Por tanto, no hay lenguaje neutro. Toda expresión lingüística es interpretada por quienes la reciben y ahí confluyen muy diversos elementos: sujeto, objeto, realidad social, tradición, valores culturales, concepciones de justicia, etc.

El lenguaje no tiene pues un uso meramente descriptivo, prescribe un determinado orden valorativo que puede jerarquizar posiciones sociales: infravalorar o sobrevalorar determinadas situaciones. Es una convención social que ayuda a conformar la realidad, nos enseña a ver el mundo.

Dentro de estas coordenadas no puede obviarse que existe una conexión entre el lenguaje y la posición que mujeres y hombres ocupamos en la sociedad. A estos efectos el lenguaje es un reflejo de nuestra situación social y también un elemento auxiliar que colabora en construir el

lugar de mujeres y hombres, a mantenerlo o cambiarlo. La palabra, hablada o escrita, opera de forma silenciosa, y a veces de forma no tan silenciosa, en el mantenimiento o la construcción de estereotipos y referentes sexuales que pueden suponer un freno a los avances sobre la igualdad sexual o, por el contrario, estimular el cambio.

En este sentido, es frecuente el uso de palabras que tienen un significado muy diverso según cual sea su género gramatical y son peyorativas en relación al femenino: *zorro-zorra* o *bruja-brujo*, son sólo algunos ejemplos. También se suelen utilizar como insultos palabras que aluden directamente al sexo para referirse a una persona del otro sexo -por ejemplo, *nenaza* como insulto a un hombre que no tiene un comportamiento supuestamente varonil, o *chicazo* en el caso de una mujer con un

comportamiento que se supone poco femenino- o expresiones que sobrevaloran lo masculino como si fuera un referente de comportamiento universal ("*esa es la forma de comportarse de un hombre*"). Otro tópico es el uso de algunas palabras en asociación a un solo sexo. Por ejemplo, lo relativo a lo emocional o al cuidado es terminología asociada a lo femenino, mientras que la fortaleza o la profesionalidad se asocian a lo masculino.

Todas estas referencias lingüísticas colaboran en el mantenimiento de un mundo que, aunque compartido, marca también diferencias entre los sexos. Unas diferencias que en sí mismas pudieran no ser importantes, pero lo son cuando tienen como efecto la discriminación por razón de sexo.

Uno de los aspectos del lenguaje que ha suscitado grandes polémicas, en torno a su incidencia en la desigualdad sexual, es la del género gramatical. El idioma español es una lengua de género, es decir, nombra en masculino y en femenino, y lo hace de forma asimétrica.

El género femenino sólo designa mujeres, mientras que el género masculino tiene un doble uso: uno específico, referido a varones y uno genérico, para referirse tanto a hombres como a mujeres. Esta regla no admite en el uso cotidiano la inversión, es decir el género femenino no se utiliza para designar a un colectivo mixto. La utilización del masculino genérico para tratar a hombres y mujeres es, por tanto, gramaticalmente correcto y formalmente no excluyente de ningún sexo. Sin embargo, dado que la expresión lingüística no es sólo una cuestión gramatical, a

la constante inclusión de las mujeres en el masculino genérico se le han atribuido una serie de efectos negativos en lo que se refiere a la transmisión de una cultura de igualdad entre los sexos.

En concreto, estos son algunos de **los efectos del uso del masculino genérico en el lenguaje:**

1. **Genera ambigüedad y confusión.** Si bien está claro que en las expresiones masculinas genéricas se hace referencia a varones, éstas no permiten saber si también se está mencionando a mujeres. Por ejemplo, en las frases “*las pruebas de nivel fueron realizadas por dos profesores nativos del centro. Ellos y otros compañeros impartirán la docencia...*”, está claro que alguno de esos profesores es varón, pero

no sabemos si, entre “ellos” y “otros compañeros”, hay alguna profesora.

**2. *Identifica lo masculino con lo universal.*** Pocos ejemplos expresan de forma tan clara la exclusión de las mujeres, dentro del concepto de hombre como referente universal de la humanidad, como las primeras declaraciones de derechos humanos. En ellas se hacían referencia a los derechos del hombre como universales y, sin embargo, las mujeres no estaban incluidas en la categoría de “hombre” y, en consecuencia, carecían de los mismos derechos. Estos criterios han permitido construir la categoría de lo femenino como lo diferente, lo excepcional, “lo otro” o la, difícilmente aceptable, condición de minoría.

**3. *Refuerza la ya de por sí reforzada presencia del sexo masculino*** en el ámbito público al evocar imágenes mentales masculinas.

**4. *Invisibiliza a las mujeres***, especialmente en aquellas actividades en las que tradicionalmente no se piensa en su presencia. En muchas ocasiones, lo que no se nombra nos transmite la idea de que o no existe o tiene un carácter excepcional. En la Universidad este efecto puede producirse de forma especial en el ámbito de la investigación, en los puestos de responsabilidad y en las titulaciones con escasa presencia femenina.

**5. *Genera asimetrías de trato.*** En este caso el problema no se produce únicamente por el uso del género masculino, sino también por las

connotaciones diferentes, según se apliquen a hombres y mujeres, de términos equivalentes. Son los llamados **duales aparentes**. Por ejemplo, el término *señorita* hace referencia al estado civil, mientras que *señorito* no alude a la soltería del varón; las expresiones *hombre público* y *mujer pública* tienen también un significado diverso.

Ambigüedad, confusión, invisibilidad o asimetrías de género pueden generarse aunque se utilice correctamente el lenguaje desde un punto de vista gramatical. Esto es así porque los mensajes no se transmiten de forma aislada, a través únicamente de la expresión lingüística, sino que interactúan con otros muchos factores instalados en nuestra cultura. En estas circunstancias aquel discurso gramaticalmente impecable puede, sin embargo, persistir

en el mantenimiento de una situación de preeminencia de un sexo sobre otro.

Pero el lenguaje puede también utilizarse de forma alternativa para contribuir a construir una sociedad más igualitaria y más justa. Desde esta perspectiva, permanecer estancados en el uso de un lenguaje que no nombra en femenino, o que incide en estereotipos cada vez más alejados de la realidad, es una toma de postura axiológica que, lejos de ser neutral, aboga por el mantenimiento de un determinado *statu quo*. Por el contrario, adoptar un punto de vista pragmático del lenguaje es reconocer su potencial transformador de la realidad. En esta tesitura, un uso no sexista del lenguaje es un elemento más que puede contribuir a la construcción

de una sociedad en la que mujeres y hombres se relacionen en condiciones de igualdad.

Una de las características esenciales del lenguaje es su versatilidad y capacidad de adaptación a las necesidades de quienes lo usamos. El lenguaje es un instrumento vivo que se adapta a las distintas formas de relacionarnos en respuesta a una realidad cambiante. Por ello, es lógico que la incorporación de las mujeres a espacios, antes reservados a los varones, haya de tener un reflejo en el lenguaje.

Para conseguir tal efecto no se pretende romper con las reglas básicas de la comunicación sino de aprovechar la riqueza y flexibilidad de nuestra lengua para conformar una nueva realidad, en la que se exprese una representación

del sexo femenino más acorde con el lugar que actualmente ocupa en la sociedad. Si la lengua, junto con otras convenciones sociales, ha conformado una situación de privilegio y de representación principalmente masculina, con algunas significativas exclusiones de las mujeres, son precisos algunos cambios para mostrar y legitimar su presencia. Ahora la palabra puede ser utilizada de forma alternativa para realzar la presencia de la mujer en el mundo, tras siglos de ignorancia y exclusión.

Incluir la perspectiva de género en la comunicación implica introducir en el lenguaje y en las imágenes las actividades que realizan, han realizado o van a realizar las mujeres, sus intereses, sus aportaciones y sus necesidades. En definitiva, visibilizarlas, situarlas en el mundo y reflejar de qué manera participan en él.

## II. LA COMUNICACIÓN EN LA UNIVERSIDAD

El propósito de la comunicación dentro de la comunidad universitaria, como en toda la sociedad, ha de estar presidido por la búsqueda de un lenguaje que no oculte, subordine, infravalore o excluya. Un lenguaje en el que podamos tener representación la totalidad de las personas que formamos parte de la Universidad. Entonces nuestras expresiones tienen que proceder de un lenguaje igualitario, no excluyente, que visibilice a la mujer, que sirva para

crear y reconocer referentes femeninos, rompa estereotipos y neutralice prejuicios sexistas.

En el Diagnóstico que, a propósito de la igualdad de género, se realizó en la Universidad en el año 2009, se ponía de manifiesto que la ausencia de un lenguaje inclusivo de mujeres y hombres era la tónica general en la comunicación de la Universidad. La única excepción al respecto se refería a los contenidos relativos a la Escuela Infantil. A la luz de tales conclusiones, en consonancia con nuestro compromiso con la igualdad, debemos introducir

algunos cambios en la forma de transmitir nuestros cometidos.

La formación es la aportación más específica que la Universidad ofrece a la sociedad. En la Universidad se forma a buena parte de la ciudadanía del futuro. Es un deber de quienes trabajamos en educación transmitir valores de igualdad, para que quienes reciban nuestras enseñanzas puedan ser capaces de proyectarlas en su entorno más inmediato y ponerlas en práctica en sus futuras responsabilidades. No menos importante es procurar que quienes aquí deciden formarse se sientan copartícipes de la vida universitaria, ya se trate de hombres o de mujeres. Un lenguaje apropiado, en el que esté incluido el uso de terminología que exprese la realidad

que designa, es un instrumento más para conseguir aquel objetivo.

Calidad y prestigio son los referentes de nuestro trabajo diario, más aún la excelencia. Pero conseguir una Universidad excelente no es en sí mismo un resultado, es un objetivo, una meta, un ideal y, sobre todo, es un proceso.

En este proceso, el compromiso con la igualdad pasa, entre otras cosas, por un uso del lenguaje más representativo de hombres y mujeres. Para ello serán necesarios algunos cambios en las formas de decir que puedan contribuir a favorecer el camino hacia la igualdad de oportunidades. Esto favorecerá el cumplimiento de valores internos y externos de una Universidad socialmente responsable y consciente de que un trato

igualitario, a la vez que respetuoso con las diferencias, puede aumentar nuestra competitividad y nuestro capital humano, al contribuir a mejorar el clima laboral y social.

La guía que ahora se presenta es un recurso para aquellos objetivos. Con ella se pretende que con tiempo, esfuerzo, comprensión y paciencia vayamos asumiendo, con naturalidad y espontaneidad, nuevas formas de expresarnos, que incluyan a mujeres y hombres, más representativas de nuestra realidad universitaria y capaces de estimular un cambio dirigido hacia el aumento de la visibilidad de las mujeres. Aspira a convertirse en una herramienta de trabajo útil que pueda ser utilizada como instrumento para revisar y redactar todos los documentos y ayudarnos a expresarnos en nuestros discursos. Una

herramienta de trabajo que nos acompañe en nuestra actividad docente, investigadora y de gestión.

Somos conscientes de que en este esfuerzo contamos con usos y costumbres que como inercias intentarán reproducirse y, por eso, sabemos que la tarea no será fácil. Sin embargo, el esfuerzo merecerá la pena porque si lo logramos ganaremos en igualdad. Y, cuando la igualdad significa el reconocimiento de la actividad de todas aquellas alumnas, profesoras y trabajadoras de administración que han venido realizando su labor, en tantas ocasiones silenciadas por un lenguaje que no las nombraba, habremos ganado en justicia. Entonces habremos dado un paso más hacia la excelencia porque habremos mejorado la calidad del trabajo de toda la

comunidad universitaria y, esperamos, la calidad de vida de toda la ciudadanía.

Trataremos de ofrecer, para ello, diversos recursos lingüísticos que puedan alternarse en cada contexto de comunicación para evitar efectos no deseados del lenguaje, siendo el objetivo final dar un tratamiento homogéneo a ambos sexos, evitando ambigüedad y confusión. La **eficiencia**, el **estilo**, la **precisión** y la **legibilidad** serán criterios que guíen la elección de cada uno de los distintos recursos lingüísticos.

### III. NORMATIVA

Desde que existen políticas públicas de igualdad se ha llamado la atención sobre la importancia de adoptar un lenguaje no sexista en la comunicación. Ya en los años 80 algunos textos internacionales destacan la necesidad de utilizar fórmulas y términos neutros para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres. Ejemplos de ello son la Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su segunda reunión (apdo. 1. párrafo 2) del año 1987, o, del mismo órgano, la Resolución 109 en

su 25 reunión (párrafo 3). En el ámbito europeo, en el Consejo de Europa, se aprobó el 21 de febrero de 1990 una Recomendación en la que se reconoce al lenguaje como un instrumento esencial en la formación de la identidad social de los individuos y al lenguaje sexista como un obstáculo para el desarrollo de la igualdad, al ocultar y negar a la mitad de la humanidad. En la misma Recomendación se afirma que la utilización masiva de formas masculinas, para referirse a hombres y mujeres, repercute en la desigualdad social al hacer predominar lo masculino sobre lo femenino. Se señala también que la

transformación del lenguaje puede contribuir al cambio de las condiciones socio-económicas de la mujer. En dicho texto, el Consejo de Europa consideró básicas tres medidas:

1. Incorporar iniciativas para promover un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia y situación de las mujeres en la sociedad.
2. Promover en textos jurídicos, educativos y de la administración pública el uso de terminología armónica con el principio de igualdad entre los sexos.
3. Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.

La recomendación fue incorporada al **Primer Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres** de septiembre de 1987 del Gobierno español, pretendiendo, en este sentido, renovar el lenguaje administrativo y eliminar las discriminaciones en “las circulares, impresos y formularios utilizados por la Administración”.

La Orden de 22 de marzo de 1995, del Ministerio de Educación y Ciencia, para adecuar la denominación de los títulos oficiales tuvo como objetivo la incorporación en las titulaciones académicas del género masculino y femenino.

Más recientemente, la **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, establece entre los criterios generales de actuación de los poderes públicos: “la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las

relaciones sociales, culturales y artísticas” (artículo 14). Objetivos que aparecen también definidos en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011).

Diversas Comunidades Autónomas han elaborado guías y recomendaciones sobre la materia, como es el caso del Gobierno de Cantabria que ha editado dos guías: “**Sugerencias para usar una comunicación no sexista en el ámbito educativo**” y “**Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo**”.

La propia Universidad de Cantabria acordó, en Consejo de Gobierno de 30 de mayo de 2008, la siguiente directriz: “Utilizar lenguaje no sexista en la redacción de los planes, en la denominación de los grados y posgrados y en la impartición de la docencia”. Con el objetivo de facilitar su cumplimiento en la redacción de las memorias de

propuesta de títulos, se elaboró una guía que contenía una serie de pautas y ejemplos para corregir el uso sesgado del lenguaje por razón de sexo.

Por su parte, en el **Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la UC**, aprobado el 24 de septiembre de 2009, se contemplan en el ámbito 3, relativo a la comunicación, imagen y lenguaje, varias acciones a implantar destinadas a visibilizar a las mujeres y su contribución al funcionamiento de nuestra comunidad universitaria. Entre ellas, la formación a toda la comunidad universitaria en la utilización de un lenguaje no sexista, en la transmisión de modelos basados en la igualdad en todas las formas de comunicación y la elaboración de una guía de lenguaje neutro. En su cumplimiento, la unidad de igualdad ha elaborado la presente **Guía UC de Comunicación en Igualdad**.



## IV. OBJETIVOS DE LA GUÍA

Esta guía no pretende ser un texto original. Existe numerosa bibliografía al respecto, en la que figuran muchas de las recomendaciones que aquí se contienen. No obstante, los ejemplos que en esta guía figuran están extraídos de textos y documentos de la propia Universidad. Con ello se ha pretendido darle una dimensión práctica, de manera que se alcancen los siguientes **objetivos**:

1. Evitar la ambigüedad de ciertos mensajes y poner de manifiesto la presencia de la mujer en el discurso de la Universidad, sin incurrir en incorrecciones gramaticales.
2. Ser un instrumento de consulta ante las dudas que se puedan presentar en nuestras actividades de trabajo cotidiano.
3. Fomentar la eliminación del lenguaje sexista en la Universidad.

4. Ser vehículo de concienciación social.

La importancia del uso de un lenguaje que comprenda con claridad a hombres y mujeres se pone de manifiesto especialmente en algunos de nuestros ámbitos propios de actuación:

1. **Alumnado.** Como ya se ha mencionado, es el futuro de nuestra sociedad, quienes lo componen transmitirán lo que aquí aprendan a las generaciones futuras. Debemos tener un especial cuidado, tanto en la información que transmitamos al alumnado universitario, como a quienes en el futuro puedan incorporarse a nuestras aulas.

2. **Investigación.** Este es un ámbito aún muy masculinizado, por eso las mujeres pueden quedar invisibilizadas si no se las nombra expresamente.

3. **Actividades de comunicación, web y formularios** pueden ser lugares estratégicos con una gran eficacia para que toda la comunidad universitaria pueda familiarizarse con un uso del lenguaje inclusivo de mujeres y hombres.

Algunos ejemplos:

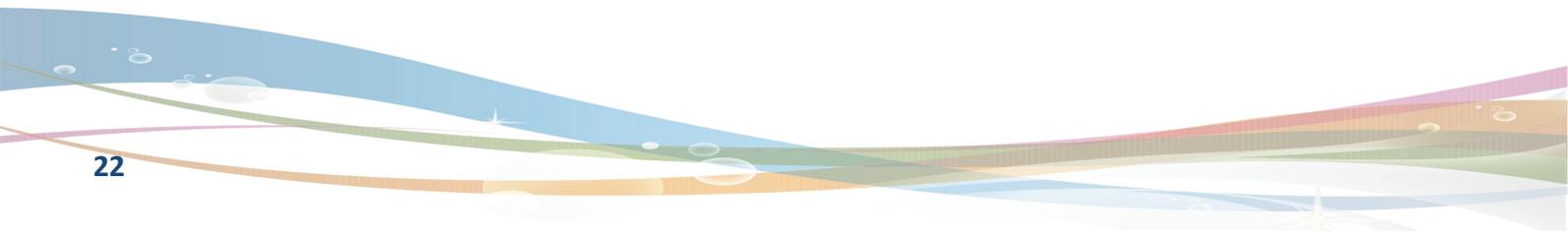
*“[...] dos profesores nativos determinaron su nivel. Ellos y otros compañeros [...] impartirán los seminarios”. De esos dos profesores, una era profesora, y los compañeros mencionados, mayoritariamente eran compañeras. Podía haberse*

redactado de la siguiente manera: *“[...] dos personas del equipo docente determinaron su nivel, las cuales, junto con el resto del profesorado [...] impartirán los seminarios”*.

*“[...] te animamos a participar, bien como candidato o votando el compañero en que deposites tu confianza”*.

En este caso se anuncia un proceso electoral en el que se utilizan diversos desdoblamientos hasta el momento en que se pide el voto. Una alternativa a la redacción pudiera ser: *“[...] te animamos a participar bien presentando una candidatura o bien votando a quienes sean de tu confianza”*.

Por lo que se refiere a los formularios, las recomendaciones, tanto generales como específicas, que en la guía se contienen pueden ser útiles para ir modificándolos.



## V. RECOMENDACIONES GENERALES

### 1. Evitar términos que ignoren a las mujeres y sus experiencias:

**A. Nombrar a las mujeres** allí donde aparezcan. Es preciso que el lenguaje sea utilizado como portavoz de los avances logrados con la incorporación de las mujeres al mundo universitario en todos sus ámbitos y, especialmente, en los puestos de responsabilidad. La lengua puede, en este sentido, asentar el proceso de

incorporación de las mujeres a nuestra sociedad y, por eso, la igualdad necesita que se nombre en femenino todo tipo de actividad desempeñada por las mujeres.

**B. Utilizar el femenino en cargos, profesiones, ocupaciones, títulos y rango** cuando el idioma ofrezca tal posibilidad: *decana, vicerrectora, catedrática, funcionaria, alumna.*

**C. Evitar utilizar el masculino genérico, o el término hombre, para designar a la totalidad de la comunidad**

**universitaria.** En lugar de *los profesores, los alumnos, los catedráticos, los investigadores, los funcionarios, los contratados*, utilizar términos como *profesorado, alumnado o estudiantes, las cátedras, el personal investigador, el funcionariado o el personal laboral.*

**D. Constatar una nueva realidad** en la que un gran número de palabras, tradicionalmente sólo usadas en género masculino, han sido adaptadas también al género femenino y forman ya parte del vocabulario de nuestra comunidad.

## 2. Evitar designar a las mujeres como dependientes o subordinadas a los hombres:

**A. No citar a las mujeres como grupo dependiente.** Por ejemplo, en vez de usar la expresión *“los inmigrantes, sus*

*mujeres y sus hijos”*, sería más adecuado decir *“las familias inmigrantes”*.

### **B. Dar un tratamiento simétrico a hombres y mujeres:**

**. No usar documentos abiertos que aparezcan redactados sólo en masculino**, ya que obligan a las mujeres a rellenar y a firmar impresos que sólo están redactados en masculino. Es necesario, al efecto, corregir los formularios, impresos, actas, certificados y otros documentos que, en la Universidad de Cantabria, incurran en esta fórmula.

**. Utilizar tratamientos equivalentes para hombres y mujeres:** *Señor-señora; doña-don; doctor-doctora.*

. Si nos dirigimos a un hombre por su apellido, en similar contexto hacerlo igualmente con una mujer. No “*el Sr. Gómez y María*”, sino “*el Sr. Gómez y la Sra. García*”

. Cuando mencionamos a una familia no hacerlo por el apellido sólo del varón, unir a éste el de la mujer. No “*la familia Gómez*” sino “*la familia Gómez-García*”.

. No añadir en las referencias a personas, de uno u otro sexo, características estereotipadas que no tengan nada que ver con la situación en la que se les nombra. No “*el Sr. Vicerrector y la elegante Sra. Vicerrectora*”, sino “*el Sr. Vicerrector y la Sra. Vicerrectora*”.

. Evitar presentar a las mujeres de forma estereotipada, utilizar su imagen en roles tradicionales o dar primacía a su aspecto físico.

. No hacer afirmaciones o preguntas que supongan una distribución de funciones por razón de género.

. Evitar referirse a una mujer como *Sra. de...*

3. En aras a la eficiencia y claridad en el lenguaje es aconsejable **evitar los desdoblamientos**. Si es posible, sustituirlos por algún término no sexuado que incluya a hombres y mujeres.

**En caso de ser necesario recurrir a ellos, no utilizar siempre en primer lugar el género masculino.** El orden de prelación sistemáticamente enfocado en un sexo se puede convertir en un sistema jerárquico de ordenación simbólica. Cuando se desdoble la forma masculina y femenina conviene alternar el orden de precedencia de forma aleatoria, sin jerarquías. También es aconsejable establecer una concordancia de género en artículos, sustantivos, adjetivos o participios con el más próximo, evitando así la concatenación de formas masculinas y femeninas que pueden dificultar la lectura de un texto o la comprensión de un discurso. Por ejemplo: “*los y las compañeras*”, “*las y los elegidos...*”

**La arroba sólo debe utilizarse en textos informales** y que no estén destinados a ser leídos en voz alta (*compañer@s*). Aunque resulten menos informales, **conviene tener en cuenta esta recomendación también en el uso de las barras** (*compañeros/as*).

4. Pueden utilizarse en determinados casos **aposiciones explicativas**. Por ejemplo: “el objetivo es proporcionar a los alumnos, *de uno y otro sexo*, una formación completa”.

## VI. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS

**1. Utilización de sustantivos no sexuados**, es decir, que se refieren a seres humanos sin especificar su sexo. Estos sustantivos pueden ser: genéricos, colectivos o abstractos.

**A. Genéricos:** *criatura, persona, víctima...*

**B. Colectivos:** *alumnado, ciudadanía, funcionariado, descendencia, profesorado, familia...*

**C. Abstractos.** Se utilizan para no referirse a la persona sino a su cargo, título o profesión: *dirección, rectorado, vicerrectorado, secretaría, abogacía, tutoría...*

<b>En lugar de...</b>	<b>Es aconsejable usar...</b>
<i>Los alumnos</i>	<i>El alumnado o estudiantes</i>
<i>Los profesores</i>	<i>El profesorado</i>
<i>Los ciudadanos</i>	<i>La ciudadanía</i>
<i>Los descendientes</i>	<i>La descendencia</i>
<i>El autor</i>	<i>La autoría</i>
<i>El decano</i>	<i>El decanato</i>
<i>El director</i>	<i>La dirección</i>
<i>El vicerrector</i>	<i>El vicerrectorado</i>
<i>El gerente</i>	<i>La gerencia</i>
<i>Los trabajadores</i>	<i>El personal, la plantilla</i>

<i>Los funcionarios</i>	<i>El funcionariado</i>
<i>Los delegados</i>	<i>La delegación</i>
<i>Los electores</i>	<i>El electorado</i>
<i>El Director del Departamento</i>	<i>La Dirección del Departamento</i>
<i>El Jefe de la Unidad</i>	<i>La Jefatura de la unidad</i>
<i>El Presidente de la Comisión</i>	<i>La Presidencia de la Comisión</i>

**2. Utilizar perfrasis**, es decir, circunloquios o frases que eludan el uso de términos sexuadaos.

<b>En lugar de...</b>	<b>Es aconsejable usar...</b>
<i>Los cántabros</i>	<i>La población cántabra</i>
<i>Los interesados</i>	<i>Las personas interesadas</i>
<i>Los discapacitados</i>	<i>Las personas discapacitadas</i>
<i>Los matriculados</i>	<i>Las personas matriculadas</i>
<i>Los profesores</i>	<i>El equipo docente</i>
<i>Los investigadores</i>	<i>El personal investigador</i>
<i>Los administrativos</i>	<i>El personal administrativo</i>
<i>Los aspirantes</i>	<i>Las personas aspirantes</i>
<i>El hombre</i>	<i>El ser humano</i>
<i>El solicitante</i>	<i>La persona solicitante</i>

<i>Firma del interesado</i>	<i>Firma de la persona interesada o Firmado</i>
<i>El abajo firmante</i>	<i>Quien abajo firma</i>
<i>Los ciudadanos españoles</i>	<i>Quienes posean la nacionalidad española</i>
<i>Nombre del ocupante</i>	<i>Nombre de quien ocupa la plaza</i>
<i>Se contó con la presencia de unos dos mil asistentes</i>	<i>Se contó con la presencia de aproximadamente dos mil asistentes</i>

**3. Omitir referencias directas al sujeto.** Se consigue así la eliminación de referencia al sexo sin que afecte al mensaje, mediante el uso de la forma impersonal “se” o de infinitivos y gerundios.

<b>En lugar de...</b>	<b>Es aconsejable usar...</b>
<i>Los beneficiarios de las becas</i>	<i>Quienes <b>se</b> beneficien de las becas</i>
<i>El solicitante pagará la matrícula</i>	<i>Es necesario <b>pagar</b> la matrícula</i>
<i>Si el alumno ha completado un 50% de las prácticas podrá presentarse al examen escrito</i>	<i><b>Completando</b> el 50% de las prácticas, se puede presentar al examen escrito <b>Completar</b> el 50% de las prácticas permite presentarse al examen escrito</i>

**4. Omitir los artículos.** Los sustantivos que se usan indistintamente para ambos géneros necesitan del artículo para diferenciar el sexo de referencia. En estos casos, cuando es posible omitir el artículo, se consigue englobar sin problemas tanto a mujeres como a hombres.

En lugar de...	Es aconsejable usar...
<i>Se podrá solicitar la comparecencia de <b>los</b> representantes de cualquier órgano o servicio de la Universidad</i>	<i>Se podrá solicitar la comparecencia de representantes de cualquier órgano o servicio de la Universidad</i>
<i>Con estos cursos se mejorará su capacidad para atender eficientemente a <b>los</b> pacientes extranjeros</i>	<i>Con estos cursos se mejorará su capacidad para atender eficientemente a pacientes del extranjero.</i>
<i><b>Los</b> estudiantes y <b>los</b> profesores acudieron al acto</i>	<i>Estudiantes y profesorado acudieron al acto.</i>
<i>Cada <b>uno de los</b> asistentes podrá solicitar que se <b>le</b> expida el certificado correspondiente</i>	<i>Cada asistente podrá solicitar que se expida el certificado correspondiente.</i>

5. Sustituir artículos, pronombres o adjetivos sexados por otros no sexados.

En lugar de...	Es aconsejable usar...
<i>Intervendrán <b>distintos</b> ponentes</i>	<i>Intervendrán <b>diferentes</b> ponentes</i>
<i>Una vez superada la prueba estarán <b>capacitados</b> para...</i>	<i>Una vez superada la prueba serán <b>capaces</b> de...</i>
<i><b>Todos</b> los representantes seguirán las pautas fijadas</i>	<i><b>La totalidad</b> de representantes seguirán las pautas fijadas</i>
<i><b>Muchos</b> son los expertos en la materia que han puesto de manifiesto que...</i>	<i><b>Multitud</b> de especialistas han puesto de manifiesto que...</i>
<i><b>Los restantes</b> vocales de la Comisión</i>	<i><b>El resto</b> de vocales de la Comisión</i>
<i><b>Los</b> participantes en las pruebas</i>	<i><b>Quienes</b> participen en las pruebas</i>
<i><b>Todos</b> deben firmar</i>	<i><b>Se</b> debe firmar</i>
<i><b>Aquellos</b> que aprueben <b>Cuantos</b> aprueben</i>	<i><b>Quienes</b> aprueben</i>

<i>Todos</i> los representantes de <b>los alumnos</b> estuvieron invitados a participar	<b>Cualquier</b> representante del <b>alumnado</b> tuvo la oportunidad de participar <b>Cada</b> representante del <b>alumnado</b> recibió la invitación
<b>Dichos</b> asistentes	<b>Tales</b> asistentes

6. Sustituir pronombres relativos con determinante por la forma invariable *quien* o *quienes* o el genérico *persona*.

En lugar de...	Es aconsejable usar...
<b>El que</b> solicite la beca	<b>Quien</b> solicite la beca <b>La persona</b> que solicite la beca
<b>Los que</b> se matriculen	<b>Quienes</b> se matriculen <b>Las personas</b> que se matriculen
La propuesta está dirigida a <b>aquel que...</b>	La propuesta se dirige a <b>quienes...</b> La propuesta se dirige a <b>las personas</b> que...

7. Sustituir la expresión *del mismo* o *de los mismos* por el posesivo *su* o *sus* antepuesto al sustantivo.

En lugar de...	Es aconsejable usar...
La normativa se dirigía a <b>los alumnos</b> y les explicaba los deberes y obligaciones <b>de los mismos</b> .	La normativa se dirigía al <b>alumnado</b> y les explicaba <b>sus</b> deberes y obligaciones.
En ausencia <b>del mismo</b> será sustituido por...	En <b>su</b> ausencia <b>se</b> sustituirá por...

8. Sustituir sustantivos, adjetivos o participios por un sustantivo de la misma familia, haciendo modificaciones en las frases si fuera necesario.

En lugar de...	Es aconsejable usar...
Están <b>obligados</b> a ...	Tendrán <b>obligación</b> de ...
Se ruega que <b>estén atentos</b>	Se ruega <b>presten atención</b>

Se necesitan <b>educadores especializados</b> en ocio y tiempo libre	Se necesitan <b>personas con especialización</b> en ocio y tiempo libre
<b>Ser español</b>	<b>Estar en posesión de la nacionalidad española</b>
Que hayan sido <b>acreditados</b>	Que hayan obtenido la <b>acreditación</b> .
Están <b>exentos</b> del pago de tasas	Tienen <b>exención</b> del pago de tasas.
Los <b>interesados</b>	Las personas que tengan <b>interés</b> .
Los más <b>votados</b>	Quienes hayan conseguido el mayor número de <b>votos</b>
<b>Nacido</b> en...	Lugar de <b>nacimiento</b>
Te animamos a participar como <b>candidato</b>	Te animamos a participar presentando una <b>candidatura</b>

9. Transformar las oraciones pasivas en activas.

<b>En lugar de...</b>	<b>Es aconsejable usar...</b>
<i>Los participantes <b>llegados</b> desde distintos puntos de la geografía española</i>	<i>Participantes que han llegado desde distintos puntos de la geografía española</i>
<i>Dos integrantes <b>elegidos</b> por el rector</i>	<i>Dos integrantes que el rector o rectora elija</i>
<i>El Director <b>será elegido</b> por el Consejo de Departamento</i>	<i>El Consejo de Departamento elegirá Director o Directora</i>
<i>Los representantes <b>serán elegidos</b> por los alumnos matriculados</i>	<i>El alumnado matriculado en el centro elegirá a sus representantes</i>
<i><b>Estará obligado</b> a...</i>	<i>Deberá...</i>
<i><b>Estará autorizado</b> a...</i>	<i>Podrá...</i>

## VII. BIBLIOGRAFÍA

- ALARIO, Carmen, BENGOCHEA, Mercedes, LLEDÓ, Eulalia y VARGAS, Ana, *Nombra en femenino y en masculino: la representación del femenino y el masculino en el lenguaje*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 1995.

- AA.VV., *Lo femenino y lo masculino en el Diccionario de la Real Academia Española*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1998.

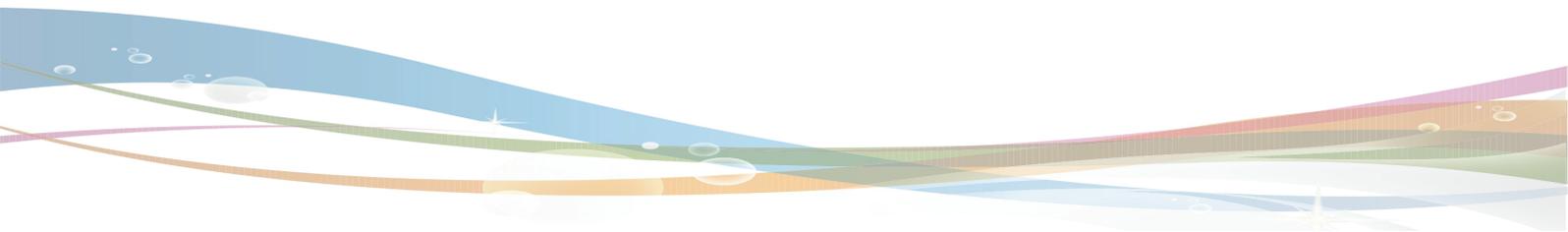
- AA.VV., *Uso no sexista del lenguaje administrativo*, Ministerio para las Administraciones Públicas e Instituto de la Mujer, Madrid, 1990.

- AYALA, M. C., GUERRERO, S., MEDINA, A. M., *Manual de lenguaje administrativo no sexista*, Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer y Ayuntamiento de Málaga, 2002.

- AYALA, Marta Concepción (et. al.), *Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo*, Delegación de Igualdad de la Diputación de Málaga, 2004.

- BENGOCHEA, Mercedes (Ed.), *Perspectiva de género en la comunicación e imagen de la mujer*, Emakunde, Vitoria, 2004.
- BENGOCHEA, Mercedes., *Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo*, Unidad de Igualdad de Género, Gobierno de Cantabria, Santander, 2007.
- CALERO, M. A., *Sexismo lingüístico. Análisis y propuestas ante la discriminación sexual en el lenguaje*, Narcea, Madrid, 1999.
- Comisión Europea, *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998.
- ERRAZU, M. A., *Recomendaciones para un uso no sexista de la lengua*, Instituto Aragonés de la Mujer, Zaragoza, 1995.
- GARCÍA, A., *¿Es sexista la lengua española?*, Paidós, Madrid, 1994.
- GARCÍA, A., *Lenguaje y discriminación sexual*, Editorial Cuadernos para el Diálogo, Madrid, 1997.
- HÉRITIER, F., *Masculino, femenino. El pensamiento de la diferencia*, Ariel, Barcelona, 1996.
- LAKOFF, C., *Guía de lenguaje no sexista en la comunicación. Dime cómo hablas... y te diré cómo piensas*, Federación de Mujeres Progresistas, Madrid, 2002.

- LÓPEZ, Armando, MADRID, Juana M<sup>a</sup>., *Lenguaje, sexismo, ideología y educación*, Editorial KR, Murcia, 1998.
- LOZANO, I., *Lenguaje femenino. Lenguaje masculino ¿Condiciona nuestro sexo la forma de hablar?*, Minerva, Madrid, 1995.
- MENÉNDEZ, MENÉNDEZ, M<sup>a</sup> Isabel, ALONSO CUERVO, Isabel, GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Ángeles, *Lenguaje administrativo no sexista*, Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, Consejería de Economía y Hacienda, 2006.
- Ministerio de Asuntos Sociales, *Propuestas para evitar el sexismo en el lenguaje*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1989
- Plataforma por un lenguaje no discriminatorio, *Alternativas para un lenguaje no discriminatorio*, Ayuntamiento de Valladolid, 1996.
- TANNEN, Deborah, *La comunicación entre hombres y mujeres a la hora del trabajo*, Ediciones Folio, Barcelona, 2001.
- Universidad Autónoma de Barcelona, *Guía per a l'ús no sexista del llenguatge a la UAB*, Server de Llengües, 2008.
- Universidad de Granada, *Guía de lenguaje no sexista*, Unidad de Igualdad de la UGR, 2010.
- Universidad del País Vasco, *Guía para el uso no sexista de la lengua castellana y de imágenes en la UPV/EHU*, Dirección para la Igualdad, 2010.





Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento  
y Participación Social

