



guía DE LENGUAJE INCLUSIVO

CONGRESO DE INTENDENTES
COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL DE GÉNERO
REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY



guía DE LENGUAJE INCLUSIVO

© 2010, Comisión Interdepartamental de Género
del Congreso de Intendentes del Uruguay
© 2010, Agencia Española de Cooperación Internacional
para el Desarrollo (AECID) en Uruguay

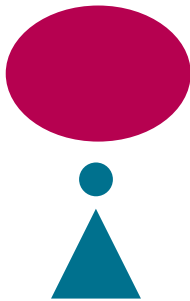
Guía de lenguaje inclusivo
Comisión Interdepartamental de Género
del Congreso de Intendentes del Uruguay
Autora: Raquel de la Calle Hidalgo

1ª edición, abril de 2010
Impreso en Montevideo Uruguay
Diseño: Manosanta
Armado: Santiago Guidotti
Impresión: Manuel Carballa
ISBN: 978 - 9974 - 8245 - 0 - 8
Dep. Legal: 350 - 650
abril 2010



guía DE LENGUAJE INCLUSIVO

CONGRESO DE INTENDENTES
COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL DE GÉNERO
REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY



La construcción de una sociedad más justa, en la que mujeres y hombres alcancen el pleno ejercicio de sus derechos, es un proceso histórico, colectivo y permanente. Sin dudas, un desafío y un compromiso para quienes ocupamos cargos de gobierno.

La inclusión en la agenda pública del tema de la equidad de género y la igualdad de oportunidades para garantizar derechos y ciudadanía, ha significado un proceso en el cual los Gobiernos departamentales, y por ende el Congreso de Intendentes, asumen hoy por hoy un rol protagónico.

El propósito de esta publicación es contribuir en forma significativa a modificar prácticas institucionales que desde el lenguaje son discriminatorias y sustentan la exclusión.

Da cuenta asimismo de la labor de la Comisión Interdepartamental de Género, de funcionarios y funcionarias municipales y de la voluntad política del Congreso de Intendentes en el marco del programa de fortalecimiento que se desarrolla con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

MESA DEL CONGRESO DE INTENDENTES

Presidente:
Dr. Omar Lafluf
INTENDENTE DE RÍO NEGRO

1.^{er} Vicepresidente:
Artigas Barrios
INTENDENTE DE ROCHA

2.^{do} Vicepresidente:
Dr. Vilibaldo Rodríguez
INTENDENTE DE RIVERA





PRESENTACIÓN

La guía que presentamos pretende ser una herramienta que transforme las comunicaciones municipales tanto hacia el interior de la organización como hacia la ciudadanía, y favorezca la utilización de un lenguaje inclusivo por funcionarias y funcionarios en todos los niveles. El desafío es la inclusión, romper los estereotipos limitadores y construir, juntos y juntas, una sociedad más igualitaria.

A partir de ejemplos sencillos proponemos ampliar la mirada a la hora de comunicar, de forma de que llegue a toda la ciudadanía, incorporemos los cambios sociales y reflejemos la diversidad de actividades desarrolladas en la actualidad por mujeres y varones.

La Comisión Interdepartamental de Género (CIG) está integrada por referentes de género de las Intendencias de todos los departamentos del país. Se constituyó el 1.º de junio de 2007, fecha en la que elevó al plenario del Congreso de Intendentes su compromiso y voluntad de trabajar en forma coordinada para promover y articular políticas que generen autonomía, liderazgo y participación ciudadana de las mujeres en sus respectivos territorios.

Esta Comisión estableció como fines: fortalecer los mecanismos departamentales de género ya existentes y promover la creación de estos donde no los hubiere; promover y lograr un diálogo fecundo, positivo y enriquecedor, que refleje la diversidad de opiniones y enfoques de cada municipio; inscribir las acciones en el marco de la más amplia promoción y defensa de los derechos humanos para el logro de una sociedad con igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y varones de todo el país.

En el nuevo marco y contexto institucional y nacional se refuerza el compromiso de la Comisión de servir de instrumento al Congreso de Intendentes para llevar a cabo las funciones a él encomendadas como organismo

asociado en el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos, en el Plan Nacional de Lucha contra la Violencia Doméstica y los futuros planes o leyes que lo involucren directa o indirectamente como órgano ejecutor de las políticas nacionales de igualdad. Así también, se busca servir de instancia de coordinación, asesoramiento y capacitación a las referentes de género y a los Gobiernos Departamentales para la mejor ejecución de las medidas integradas en el Plan Nacional de Igualdad.

La Comisión Interdepartamental de Género del Congreso de Intendentes desea expresar su sincero agradecimiento al Proyecto de Fortalecimiento Institucional del Congreso de Intendentes y los Gobiernos Departamentales, financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, por incorporar el enfoque de género y hacer partícipe a la Comisión de este proceso; y al Congreso de Intendentes que, a través del convenio firmado con el Fondo Extremeño Local de Cooperación al Desarrollo (FELCODE) hizo posible la asistencia técnica especializada de Raquel de la Calle Hidalgo, licenciada en Filología Hispánica por la Universidad de Extremadura y agente de igualdad en la Mancomunidad Integral de la Vera en Extremadura, España, autora de esta guía.

Queremos agradecer también a la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, que nos apoya técnicamente y a los y las profesionales de las Intendencias que colaboraron en los talleres y en el diseño de esta *Guía de lenguaje inclusivo*, una herramienta más en el camino de la construcción de la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y varones, que hemos emprendido desde el Congreso de Intendentes y la Comisión Interdepartamental de Género.

MARCO NORMATIVO

Establecer pautas y estrategias para la construcción de la igualdad efectiva entre mujeres y varones es prioritario para una sociedad democrática como la nuestra, que aboga por la justicia, la no discriminación y la inclusión.

La ley 18104 de Promoción de la Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Varones y Mujeres en la República Oriental del Uruguay declara de *interés general* las actividades orientadas a la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades. Es responsabilidad del Estado el diseño y la ejecución de políticas públicas que incorporen la perspectiva de género.

El Instituto Nacional de las Mujeres es el organismo responsable de la elaboración e implementación del Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, que articula un conjunto de objetivos y acciones que buscan garantizar el respeto de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres, para que estas ejerzan su *ciudadanía plena*.

El presidente Tabaré Vázquez lo presenta con las siguientes palabras: «La equidad como valor de convivencia, como factor de desarrollo y como construcción ciudadana y democrática de la nación, es una seña de identidad programática de este gobierno».

La articulación de un Uruguay equitativo, además del Uruguay democrático, social, productivo, innovador e integrado, es, pues, un compromiso gubernamental.

En el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, Políticas Públicas hacia las Mujeres 2007-2011 Uruguay, en el apartado dedicado al *Uruguay democrático* se inserta el objetivo de desarrollar las líneas estratégicas de igualdad (LEI) para la democracia, del que destacamos:

LEI 12: Desarrollo de prácticas comunicativas no discriminatorias que respondan a intereses y necesidades de varones y mujeres y promuevan imágenes no estereotipadas y libres de prejuicios.

12.1 Sensibilizar y capacitar a propietarios(as) y trabajadores(as) de los medios de comunicación en el uso de un *lenguaje no sexista e imágenes libres de violencia, discriminación y estigmatización*.

12.2 Visibilizar el aporte y los distintos estilos de vida de las mujeres *en la sociedad, la economía y la cultura a través de su propia voz en los medios de comunicación*.

12.3 Implementar medidas que garanticen el uso de un lenguaje no sexista e imágenes libres de violencia, discriminación y estigmatización en los medios de comunicación.

Las Intendencias de Montevideo¹ y Canelones cuentan también con sus propios planes de igualdad, en los cuales perfilan sus estrategias de género que incluyen el uso de un lenguaje administrativo inclusivo para contribuir a la eliminación de desigualdades, para prevenir actos discriminatorios hacia las mujeres y para hacer visibles sus aportes, en sintonía con las leyes vigentes y con los cambios experimentados en la sociedad.

En el caso de Montevideo, está vigente el Segundo Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre Mujeres y Varones de Montevideo 2007-2010, que aborda el tema de la comunicación no sexista en el capítulo 6, en el que se expresa:

[...] Incorporar la perspectiva de género en la comunicación institucional es un elemento clave para garantizar uno de los aspectos de una sociedad inclusiva: la consideración de la equidad entre mujeres y varones implica un *reconocimiento en el lenguaje y en los mensajes escritos y audiovisuales*.

1 Véase <<http://www.montevideo.gub.uy/mujer/piodz.pdf>>.

A partir del objetivo, en el mencionado capítulo 6 se comprometen las siguientes medidas y acciones:

Acción 1. *Instancias de análisis para formular recomendaciones técnicas e intercambios con instituciones especializadas en materia lingüística, en coordinación con División Comunicación, Comunicación Interna, Instituto de Estudios Municipales, Comisión de Equidad y Género, y Secretaría de la Mujer.*

Medida 2. *A partir de los criterios institucionales establecidos se elaborará un manual de estilo municipal de uso de lenguaje e imágenes con enfoque de género y diversidad cultural a ser aplicado por todas las áreas involucradas en el registro, formulación y difusión de los mensajes.*

Medida 6. *Se promoverá el debate sobre la utilización del lenguaje y tratamiento de la imagen de la mujer en los medios de comunicación y publicitarios.*

Por otro lado, el Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre Mujeres y Varones 2009 - 2015, Hacia un Canelones Inclusivo, tiene como objetivo incorporar la perspectiva de género en los medios de comunicación canarios:

Actividad 1. *Fomentar un lenguaje inclusivo y promover la difusión de imágenes no estereotipadas de ser mujer y de ser varón en las comunicaciones del departamento.*

Actividad 2. *Promover se sensibilicen y capaciten en el uso de un lenguaje no sexista y en el uso de imágenes no estereotipadas de género, a periodistas, creativos, personal de productoras y de los medios de comunicación en general.*

Actividad 3. *Elaborar una guía que trabaje el tema del lenguaje inclusivo en sus diversas manifestaciones y brindar ejemplos alternativos de comunicación.*

A su vez, Canelones dispone incluso de una resolución del Intendente, de 26 de mayo de 2009, en la que se insta a la promoción del uso de un lenguaje

no sexista en la Intendencia y se encomienda a «toda la Administración que en sus comunicados, informes, mensajes, campañas y otros soportes comunicacionales utilice lenguaje no sexista». Esta resolución encomienda al Área de Género de la Dirección General de Desarrollo Social la elaboración de una *guía de lenguaje no sexista*, como herramienta para el funcionariado.

Por su parte, la Intendencia de Maldonado aprobó la resolución 01653/2009, en la que resuelve:

Encomendar a la Secretaría de Comunicaciones y Prensa, a la Dirección General de Administración y Recursos Humanos y a la Oficina de las Mujeres la promoción del uso de un lenguaje y de imágenes no sexistas en la Intendencia Municipal de Maldonado.

Estos documentos dan cuenta de la voluntad política y el compromiso público que han mostrado las Intendencias con la construcción de la igualdad. Ello también ha orientado la elaboración de esta guía, con la cual pretendemos facilitar la tarea de incorporación del lenguaje inclusivo en nuestras comunicaciones institucionales.

INTRODUCCIÓN

Somos conscientes de que cuando comunicamos algo, raramente tenemos la intencionalidad de excluir. El lenguaje en sí mismo no es sexista o excluyente, pero hay determinados usos lingüísticos que apartan y ocultan a la mitad de la sociedad con el empleo del masculino genérico y con la utilización de giros, expresiones, vocablos y construcciones gramaticales que sitúan a las mujeres en una posición de inferioridad, que invisibilizan su valor y su labor como seres humanos.

Estos son aspectos de la comunicación y de las relaciones entre varones y mujeres en los que probablemente nunca hemos reparado. Pensar sobre lo no pensado nos hace abrir los ojos y la mente, y reflexionar. El lenguaje modela nuestro pensamiento, lo ordena, selecciona y clasifica. Es una de las herramientas con las cuales se construye la identidad de las personas y de las sociedades. Sirve para comunicarnos y para transmitir conocimientos, acontecimientos, experiencias, ideologías... Con el lenguaje se crean y nombran realidades. En el lenguaje se revelan valores y se evidencian claramente las relaciones de poder existentes, dando voz o silenciando, nombrando u ocultando.

Lo cierto es que a lo largo de siglos las diferencias sexuales entre varones y mujeres, puramente biológicas, han ido generando desigualdades. La sociedad, compuesta por varones y por mujeres, ha discriminado claramente a las mujeres. Se han asignado roles diferenciados a varones y mujeres, se ha hecho una clara división sexual del trabajo: trabajo productivo, valorado y remunerado destinado a los varones; y trabajo reproductivo y de cuidados, no reconocido, no remunerado y no valorado, destinado a las mujeres.

En el reparto de funciones la mujer se ha visto limitada a su papel de madre, esposa, hija; alejada de la cultura, la educación,² los espacios de poder y decisión. Se ha puesto en tela de juicio su capacidad, su valía, su competencia. En el denominado sistema sexo-género, entendiendo *género* por construcción cultural que asigna funciones, roles y pautas de comportamiento diferenciadas según el sexo, el varón sigue manteniendo la hegemonía en todos los campos y la mujer queda excluida de la vida pública, relegada a sus roles tradicionales dentro del ámbito familiar.

Por otra parte, los usos consolidados de la lengua, la creencia generalizada de que esta es inamovible, el miedo a incurrir en incorrecciones, la pereza a la hora de incorporar cambios enlentecen el proceso de inclusión. Ciertamente hay que desaprender lo aprendido, hacer ciertas modificaciones y colocar a las mujeres en el lugar, real y simbólico, que merecen.

El código de comunicación por excelencia debe responder a los intereses y demandas de los y las hablantes; en el caso del lenguaje inclusivo, habremos de sancionarlo con el uso desde la Administración pública, la educación, los medios de comunicación, la economía, el arte, la publicidad, la vida cotidiana.

Y es que el manejo de un lenguaje inclusivo contribuye al logro de las transformaciones sociales deseadas, y refuerza y consolida las estrategias de género de las diversas instituciones. Porque con el uso de un lenguaje e imágenes igualitarios se normaliza y fortalece la presencia de las mujeres en los espacios ocupados tradicionalmente por varones, y a la inversa, se normaliza y fortalece la presencia de varones en espacios tradicionalmente ocupados por mujeres.

Somos comunicadoras y comunicadores de lo público. Generamos infinidad de relaciones administrativas con las personas usuarias de los

2 Irene Lozano, en su libro *Lenguaje femenino, lenguaje masculino* (Madrid, Minerva Ediciones, 2005, p. 26), comenta: «El silencio en la mujer se alaba porque es pasividad, sumisión, obediencia, debilidad y acatamiento de las normas dictadas por quienes tienen la palabra. El lenguaje no es solo una forma de reafirmación del poder sino también de expresión de la libertad; puesto que ambas actitudes le han estado vedadas a la mujer durante siglos, no es de extrañar que haya ocurrido lo mismo con el uso del lenguaje, pues a través de la restricción de la expresión se consigue también amordazar el pensamiento y frenar cualquier conato de desarrollo intelectual».

diferentes servicios que se ofrecen desde los organismos públicos. Al otro lado, y a nuestro lado, está toda una ciudadanía que recibe mensajes en los que transmitimos en imagen y palabras nuestra institución.

Trabajamos continuamente produciendo información. Elaboramos comunicaciones internas y externas que procuramos revisar cuidadosamente. Si a esto le añadimos como indicativo de calidad, de responsabilidad y compromiso social el uso de un lenguaje e imágenes libres de sexismo, desechando estereotipos, prejuicios y convencionalismos retrógrados, habremos dado un paso más hacia la igualdad entre mujeres y varones, entendiendo por *igualdad* la ausencia de discriminación y la erradicación de la distinta consideración y valor que tienen todavía los varones y las mujeres en nuestra sociedad.

Por otra parte, se suele manejar en los mensajes, en los contenidos y en las imágenes utilizadas, modelos y referentes de *ser mujer* o de *ser varón* muy sesgados, limitadores, que potencian y perpetúan roles sociales obsoletos, y perjudican seriamente nuestro desarrollo personal y profesional como mujeres y varones en un mundo diverso, donde el intercambio de papeles nos ayuda a situarnos en el lugar de la otra o del otro y fomenta el respeto mutuo y la tolerancia hacia la diversidad.

Incorporar estrategias y pautas de comunicación inclusivas, no sexistas, integradoras e igualitarias en nuestras Intendencias implica reconocer que las mujeres deben ser y deben estar también en el lenguaje, porque de hecho son y están, como ciudadanas, como solicitantes, como usuarias, como funcionarias. Nombrarlas en los documentos y comunicaciones de nuestras intendencias, en las imágenes que se acompañan, en la publicidad institucional, en folletos, informes, guías, formularios, solicitudes, etcétera, permite mostrar a las mujeres como ciudadanas, con todos sus derechos, incluidos sus derechos lingüísticos.

Se trata, pues, de incluir lo excluido,³ y contribuir a la transformación social para servir a los ideales, nunca utopías, de la justicia y la democracia para todas y todos.

3 Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre Mujeres y Varones 2009-2015, Hacia un Canelones Inclusivo (PIODCA).

Por qué comunicar con lenguaje inclusivo

El lenguaje en sí no es discriminatorio, el problema se encuentra en que lo empleamos de tal forma que ocultamos, despreciamos y olvidamos esa otra parte de la sociedad formada por mujeres.

Hablamos de sexismo y androcentrismo lingüístico cuando en el discurso, en construcciones gramaticales o en el empleo de determinadas palabras, giros, vocablos se establece un trato discriminatorio hacia las mujeres. Cuando mostramos a las mujeres en contextos tradicionalmente feminizados, según tópicos, cualidades y situaciones triviales, poco actualizadas y alejadas de la realidad imperante, donde se las desvaloriza presentándolas como un objeto accesorio, un adorno o un añadido del varón.

Estos desequilibrios a la hora de nombrar nos muestran cómo la lengua refleja fielmente la posición femenina en la sociedad. Las mujeres figuran en un segundo plano; raramente aparecen como protagonistas. Las mujeres, las niñas, apenas son representadas.

La hegemonía masculina sigue vigente, y expresamos en el lenguaje ese mismo orden jerárquico que apreciamos en la vida diaria. Aunque, afortunadamente, es cada vez más atenuado por los cambios de mentalidad, la progresiva incorporación de la mujer a los espacios públicos, las leyes y recomendaciones internacionales a favor de la igualdad y, lo que es más importante, el hecho de que tanto mujeres como varones han sentido y reconocido estas diferencias de tratamiento en el lenguaje verbal y no verbal y van incorporando en su hacer y su decir diario mecanismos tendientes a erradicarlas.

Introducir la perspectiva de género en nuestras comunicaciones es mencionar la participación de varones y mujeres en diversos ámbitos (sociedad, política, economía, deporte, trabajo remunerado o no remunerado, voluntariado social...). Es emplear un lenguaje y seleccionar, cuando proceda, unas imágenes que muestren las actividades que han realizado y realizan las mujeres, sus intereses, su participación en el ámbito público y en el privado, sus aportaciones, sus necesidades en igualdad con el varón.

¿Por qué, entonces, comunicar con lenguaje inclusivo?

Por ellas y ellos

- Porque es incluir, citar y hablar expresamente de la mitad de la población.
- Porque la ausencia es la no presencia, la ocultación, la subestimación.
- Porque la lengua condiciona y posiciona en la sociedad a varones y mujeres.
- Porque se estimula a niñas y a mujeres a ser, hacer, decir, opinar, aportar, representar, asumir.
- Porque se promueven los derechos lingüísticos de las mujeres, en sintonía con el reconocimiento de sus derechos civiles.
- Porque contribuye a normalizar y percibir como natural la presencia de mujeres y varones en funciones y responsabilidades tradicionalmente no atribuidas, para las que todos y todas estamos capacitadas.
- Porque contribuye a eliminar estereotipos y prejuicios sin fundamento.

Porque es posible dentro de las normas lingüísticas

- Porque el lenguaje está vivo, en permanente transformación, y se adapta a los cambios sociales, políticos, culturales, domésticos, económicos; construye y expresa vivencias, realidades, pensamientos e identidades.
- Porque la economía lingüística está para otras cosas. Si hay realidades distintas, nombrémoslas. No estamos repitiendo.
- Por corrección, precisión y concreción.
- Porque ya no vale la excusa de que el masculino genérico incluye a las mujeres. ¿Acaso un femenino genérico incluiría en la misma medida a los varones?
- Porque tampoco sirve apelar a la tradición. Hay tradiciones que deben conservarse, y hay otras que es mejor que desaparezcan. A menudo, el sostenimiento de determinadas tradiciones dificulta la evolución de la sociedad.

Porque la Administración pública debe ser coherente y consecuente con las leyes que establece, con los planes que desarrolla, con las resoluciones que aprueba

- Porque apoya y fortalece las políticas de igualdad y justicia social promulgadas.
- Porque las instituciones deben dar ejemplo y desplegar todos los medios y estrategias disponibles para lograr una cultura de la igualdad, eliminando, junto a otras discriminaciones, la sostenida en el lenguaje.
- Porque se manifiesta claramente la sensibilidad e intención incluyente de la organización y mejora su imagen institucional.
- Porque tiene efectos positivos sobre el clima social.
- Porque la institución se moderniza y adapta a nuevas realidades y demandas sociales.
- Porque las mujeres son también las trabajadoras, las solicitantes, las peticionarias, las usuarias, las proveedoras, las deudoras, las tutoras, las emprendedoras, las postulantes, las progenitoras... en nuestras instituciones y en nuestras familias.
- Porque incorporar un lenguaje no sexista es un indicativo de calidad y responsabilidad con la totalidad de la ciudadanía.

USOS ANDROCÉNTRICOS Y SEXISTAS DEL LENGUAJE

Entre los errores más frecuentes que cometemos se encuentran *los derivados del androcentrismo*: visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino. El hombre es el centro, el referente y la medida de todo. El androcentrismo se refleja claramente en el lenguaje: el hombre ocupa una posición central en la sociedad. De ahí los siguientes usos, que tenemos completamente aprendidos y por tanto naturalizados.

Masculino genérico

El masculino genérico⁴ es el uso sistemático del género gramatical masculino para mencionar indistintamente al hombre y a la mujer, a los varones y a las mujeres.

El género masculino es el género no marcado en español, y tiene un doble uso: el específico, referido solo al varón, y el genérico, en el que se incluye a varones y mujeres. El masculino plural puede incluir a mujeres y varones, y

4 En español, como nos explica Olga Castro Vázquez en su artículo «Rebatiendo lo que otros dicen del lenguaje no sexista», contamos con la categoría del *género gramatical*. Tenemos los géneros masculino, femenino y neutro, y estas categorías no se aplican solo a seres sexuados sino también a objetos inanimados, nombres abstractos, pronombres, artículos... El género gramatical no debe ser confundido con el sexo, aunque en ocasiones coincidan ambos, y el género gramatical masculino o femenino refiera también el sexo real, por ejemplo, al distinguir entre mujer y hombre, gato y gata, etcétera. No así entre mesa o armario, que lógicamente son objetos asexuados, pero de género gramatical femenino y masculino respectivamente. En cambio, los nombres *epíctenos* son, según definición del Diccionario de la Real Academia Española (DRAE), nombres comunes pertenecientes a la clase de los animados que, con un solo género gramatical, pueden designar seres de uno y otro sexo; por ejemplo: bebé, lince, pantera, víctima.

puede emplearse para referir únicamente a los varones. Pero ese masculino plural nos impide saber si se refiere solo a varones, o bien a mujeres y a varones al mismo tiempo. Esta práctica hace claramente invisibles a las mujeres.

El femenino, en cambio, es la forma marcada, usada exclusivamente para aludir específicamente al género femenino.

El masculino genérico aparece incluso en documentos, que pueden contestar tanto mujeres como varones:

Firma del interesado

Firma del tutor

Firma del pasajero

Salto semántico

Algunos vocablos en masculino, aparentemente genéricos, revelan más adelante en el discurso que únicamente se referían a los varones.

Los jóvenes consumen una cantidad excesiva de alcohol, y en el caso de las mujeres, de tabaco.

El seguro médico cubre a los afiliados y a sus mujeres.

Durante la crisis, el desempleo afectó a los trabajadores, siendo sus esposas quienes generaron diversas estrategias de trabajo.

Falsos genéricos

Los falsos genéricos son palabras que aparecen como genéricos (que designan a todos y todas) pero realmente no lo son:

Hombre, con significado de *humanidad*.

Los derechos del hombre.

Los derechos del hombre y del ciudadano.

Sexismo

El sexismo es la discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior al otro, pero generalmente es la asignación de capacidades, valores y roles diferentes, con la consiguiente invisibilización y desvalorización de lo que son o hacen las mujeres. El sexismo implica la atribución de mayor valor a lo masculino y a los varones, quienes mantienen su hegemonía, su poder y su autoridad, sosteniendo la subordinación del sexo femenino, así como la presentación frecuente de mujeres en contextos tradicionalmente feminizados, según tópicos, estereotipos, cualidades y situaciones triviales, poco actualizadas.

Entre los errores más frecuentes derivados del sexismo se encuentran:

Duales aparentes

Algunos vocablos morfológicamente semejantes varían su significado dependiendo de si se emplean en femenino o en masculino, y en femenino tienen una connotación claramente despreciativa hacia las mujeres, ya que las relacionan con la prostitución, la subordinación al hombre, trabajos de inferior condición y categoría o cualidades negativas:

secretario - secretaria
 verdulero - verdulera
 fulano - fulana
 gobernante - gobernanta
 hombre público - mujer pública
 aventurero - aventurera
 callejero - callejera

Vacíos léxicos

Algunas palabras solo pueden ser aplicadas a uno de los sexos, y luego no tienen correspondencia o correlato en el otro.

misoginia
caballerosidad
ninfomanía, ninfómana

Tratamientos asimétricos

Raramente se hace este tipo de apreciaciones referidas a los varones, quienes se ven identificados como profesionales:

- Mencionar sus cualidades físicas o su forma de vestir, cosificándolas:

La ministra apareció en la rueda de prensa elegantemente vestida.
La investigadora, de gran belleza, leyó un informe magnífico.

- Hacer denominación sexuada, o sea, identificar a las mujeres por su sexo:

Se presentan en la lista 11 candidatos y 2 mujeres.
El seguro cubrirá a los accidentados: dos mujeres y tres soldados.
Llegaron a las costas de España treinta inmigrantes, siete mujeres y dos niños.

- Aludir innecesariamente a su condición de madres, esposas, hijas, es decir, en función de los y las demás con quienes se relacionan:

La Sra. de Gómez desconocía lo que había pasado.
Verónica Domínguez, hija de Manuel Domínguez, ganó el concurso de cuentos.

- Denominar a las mujeres por su nombre de pila:

Mujica se reúne con Cristina pero evita pegarse a los K (El Observador, Montevideo, 3/9/2009).
Sarkozy y Ségolène comienzan la campaña electoral.

- Utilizar el artículo *la* delante de su apellido, con sentido desvalorizador:

Plácido Domingo y la Caballé estrenaron en el Teatro Ópera.
la Merkel, la Thatcher.

- Usar vocablos que las infantilizan, cosifican o aluden a su estado civil:

El Sr. Flores y la Srta. Martínez acudieron al evento como directivos.
Marcelo Peralta y su joven esposa...

- Hacer asociaciones peyorativas, partiendo de prejuicios y convenciones sociales, que identifican estereotipada y negativamente a las mujeres con palabras relacionadas con la prostitución, la sensibilidad, el matrimonio, el ámbito doméstico, la maldad...

Llora como mujer lo que no has sabido defender como hombre.
Cosas de mujeres.
¡Mujer tenías que ser!
zorra
fregona
arpía

Orden de presentación

Es la anteposición por norma del masculino al femenino, volviendo a establecer la primacía de un sexo sobre el otro y reproduciendo nuevamente jerarquías sociales. Es frecuente este error cuando se utilizan desdoblamientos.

Niños y niñas.
Trabajadores y trabajadoras.
Los funcionarios y funcionarias.

Aposiciones redundantes

Relacionadas con la denominación sexuada, es el uso erróneo que se hace insertando innecesariamente el término mujer:

La manifestación terminó con la lectura del manifiesto de las mujeres periodistas
Las mujeres concejales que asistieron al plenario no apoyaron la moción.

Profesiones en masculino

A menudo se mencionan cargos y profesiones en masculino cuando ya está admitido, normalizado y generalizado su uso en femenino:

La juez
La presidente
La arquitecto
La abogado

NO ES INCLUSIVO, ES INCLUSIVO

NO ES INCLUSIVO

Usar el *masculino genérico o neutro*, y por lo tanto la *perspectiva androcéntrica*, para describir la realidad. El referente o modelo es siempre el niño, el hombre.

- El hombre ha avanzado mucho en esta materia.
- Los niños recibirán la vacuna contra la gripe.
- El ganador del concurso recibirá...
- Los funcionarios trabajaron...

ES INCLUSIVO

Crear también referentes y modelos *femeninos*, o que incluyan expresamente a las niñas, a las mujeres.

- La humanidad ha avanzado...
- Niñas y niños recibirán...
- El ganador o ganadora.
- El funcionariado trabajó, o Funcionarias y funcionarios trabajaron.

NO ES INCLUSIVO

Nombrar o referir a las mujeres mostrando su *dependencia* (familiar, laboral, de subordinación) *con el hombre o emplear distinto tratamiento con mujeres que con varones*, utilizando su nombre de *pila únicamente o anteponiendo el artículo* la.

- La Sra. de González, Lucía Sánchez, acudió sin su esposo.
- Clara Martínez, hija de Gastón Martínez, es una gran deportista.
- El Sr. Fernández y la Srta. Garmendia llegaron anoche.
- Mujica se reúne con Cristina...
- Sarcozy y Ségolène...

NO ES INCLUSIVO

Aludir a las mujeres *usando calificativos relacionados con la estética, el matrimonio o los roles asignados tradicionalmente a ella*.

- La joven investigadora, bella e inteligente, hizo una exposición memorable.
- Carmen Torales, genial actriz, gran esposa y madre, recibió el premio emocionada.

ES INCLUSIVO

Usar tratamientos igualitarios, que destaquen la valía de las mujeres por sí mismas, aparezcan nombradas con el mismo tratamiento que el varón, y, a no ser por cortesía o familiaridad, *evitar el apelativo señorita* (antes usado para aludir al estado civil de soltera), ni como mención a su desempeño como maestra o profesora.

- Lucía Sánchez acudió sola (o sin su esposo).
- Clara Martínez es una gran deportista.
- El Sr. Fernández y la Sra. Garmendia llegaron anoche.
- Mujica se reúne con Fernández (o con la presidenta Cristina Fernández).
- Sarcozy y Royal...

ES INCLUSIVO

Son innecesarios este tipo de «*halagos*», que *desvían la atención* hacia aspectos irrelevantes, cuando se está tratando de la *faceta profesional de la mujer*, que es lo que interesa realmente.

- La investigadora hizo una exposición memorable.
- Carmen Torales, genial actriz, recibió el premio emocionada.

NO ES INCLUSIVO

Usar *vocablos o giros lingüísticos peyorativos* hacia las mujeres, recreando estereotipos y minusvalorando injustamente sus comportamientos, actividades o responsabilidades.

- Mujer tenías que ser.
- Despistada como tu madre
- Refranes, piropos, frases hechas...

NO ES INCLUSIVO

Utilizar el término *mujer* innecesariamente, cosa que no se hace con el hombre (Pensemos: ¿varones periodistas?). Se hace una denominación sexuada imprecisa y redundante.

- Las mujeres periodistas leyeron el comunicado.
- Las mujeres escritoras...

ES INCLUSIVO

Respetar y valorar a todas las personas por igual, y tenerlo presente en cada una de nuestras comunicaciones.

ES INCLUSIVO

Los determinantes y el propio contexto nos dan la clave:

- Las periodistas...
- Las escritoras...

Puede utilizarse el término *mujer* u otra fórmula posible cuando se genere alguna confusión (palabra coincidente con otra o nos interese destacar la presencia femenina:

- Primera promoción femenina de guardias.
- Las máquinas cortadoras...
- Las mujeres encargadas de atender las máquinas cortadoras y a quienes se denomina también *cortadoras*, o bien *refrigeradoras, envasadoras...*

NO ES INCLUSIVO

Emplear el masculino para denominar profesiones y titulaciones.

- La médico, la ingeniero, la bombero, la bachiller, la técnico, la administrativo, la juez...

ES INCLUSIVO

Casi todas las profesiones y titulaciones tienen, y así está admitido por la Real Academia Española (RAE), formas femeninas.

- Médica, ingeniera, bombera, bachillera, técnica, administrativa, jueza, fiscal, oficiala, aprendiz...

Debemos erradicar la idea de que las profesiones en masculino connotan mayor prestigio social y consideración. *Decir en femenino es valorar y presentar los logros femeninos en el ámbito sociolaboral.*

- Los vocablos que refieren indistintamente a varones y mujeres distinguen el género por medio del artículo:
- La/el periodista
- La/el taxista
- La/el cantante

NO ES INCLUSIVO

Insistir en la designación masculina para aludir cargos públicos ejercidos por mujeres.

Con ello, se presentan como excepciones los casos de mujeres en puestos de responsabilidad: se sugiere que las mujeres han accedido a lugares que no les corresponden o a actividades de prestigio social reservadas para los varones.

- La intendente, la presidente, la ministro, la concejal, la edil...

NO ES INCLUSIVO

Utilizar permanentemente las formas en masculino para nombrar a personas o grupos de personas formados por varones y mujeres.

- Ciudadanos, jóvenes, vecinos, profesores, niños...

ES INCLUSIVO

La mayoría de cargos y puestos de responsabilidad tienen ya admitida la forma femenina.

- Intendenta, presidenta, ministra, concejala, edila....

ES INCLUSIVO

Usar genéricos o colectivos reales que nombran por igual a varones y mujeres.

- Ej. Ciudadanía, juventud, vecindario, profesorado, niñez...

NO ES INCLUSIVO

Utilizar siempre términos como...

- Los uruguayos, los médicos, los jubilados, los mayores, los administrativos, los usuarios, los humanos, los profesores, los políticos...

NO ES INCLUSIVO

Usar continuamente vocablos como...

- Gerente, director, secretario, magistrado, licenciado, coordinador, tutor...

ES INCLUSIVO

Usar *perífrasis*, dando un rodeo, para incluir a mujeres y varones o *sustituir gentilicios en masculino por el lugar de origen o un colectivo + gentilicio*:

- El pueblo uruguayo o la población uruguaya, el personal sanitario, las personas jubiladas, las personas mayores, el personal administrativo, las personas usuarias, los seres humanos, el personal docente, la clase política...

ES INCLUSIVO

Utilizar *nombres abstractos*, para mencionar el cargo, titulación o profesión, evitando nombrar a la persona que en ese momento concreto lo desempeña:

- Gerencia, dirección, secretaría, magistratura, licenciatura, coordinación, tutoría...

NO ES INCLUSIVO

Emplear reiteradamente...

- El propietario, el empresario, el emprendedor, los trabajadores, el solicitante, el postulante...

ES INCLUSIVO

Desdoblarse, usando la forma femenina y la masculina, pues hablamos de realidades diferentes:

- Propietarias y propietarios, empresarios y empresarias, emprendedores y emprendedoras, los y las trabajadoras, el y la solicitante, las y los postulantes...
- En este caso hay que establecer la concordancia gramatical con artículos y adjetivos que acompañen al sustantivo. Esta concordancia puede hacerse con el género del sustantivo que aparece en último lugar o el más próximo:
- Las niñas y los niños están invitados a la fiesta de fin de curso; o al revés, los niños y las niñas están invitadas...
- Usar las dobles formas es referir con equidad, pero también alternar en el discurso el orden de presentación.
- Mujeres y varones, los y las representantes...

NO ES INCLUSIVO

Hacer uso del denominado *salto semántico*, donde inicialmente parece incluirse en el término genérico masculino a las mujeres y más adelante en el discurso se descubre que no están incluidas, sino que son un mero apéndice o complemento del varón, del que enteramente dependen.

- Los nómadas se trasladaban con sus enseres, sus mujeres e hijos de un lugar a otro.
- Los jóvenes consumen mucho alcohol, y las chicas un poco menos.

ES INCLUSIVO

Tengamos en cuenta que las mujeres no son equiparables a un objeto, ni deben ser consideradas *después* ni *desde* el hombre, sino *con* el hombre.

- Los pueblos nómadas se trasladaban de un lugar a otro.
- La juventud consume mucho alcohol. Las jóvenes un poco menos que los jóvenes.

Lenguaje administrativo

NO ES INCLUSIVO

El lenguaje administrativo suele dirigirse a la ciudadanía en masculino.

- El funcionario...
- El solicitante...
- El abajo firmante...

ES INCLUSIVO

Diseñar documentos abiertos donde se ofrezca la posibilidad de que quien solicita sea hombre o mujer. El uso de *las barras o los guiones, e incluso los paréntesis*, es muy útil en formularios, solicitudes, impresos, recibos, donde debemos ahorrar espacio. Han de utilizarse en lenguaje escrito, restringiendo en lo posible su uso.

- La/el funcionaria/o...
- El/la solicitante...
- El/la abajo firmante...

Podemos *omitir adjetivos y participios en género masculino y femenino en busca de estructuras que expresen lo mismo*. Son muy útiles en el lenguaje administrativo.

- Dn./Dña. ...nacido/a... domiciliado/a en...

O bien:

- Nombre y apellidos... natural de o lugar de nacimiento... con domicilio en...

NO ES INCLUSIVO

Expresarse diciendo:

- Los contratantes/El contratante
- El demandado

ES INCLUSIVO

Recurrir a convenciones administrativas:

- La parte contratante
- La parte demandada

NO ES INCLUSIVO

Firmas: en ciertos documentos administrativos la firma no se corresponde con el sexo de la persona designada en el cargo:

- El director
- Dra. Lucía Cánepa

ES INCLUSIVO

Cuando conocemos el sexo de la persona que ocupa el cargo debemos personalizarlo o bien emplear abstractos, para evitar confusiones y ambigüedades.

- La directora
- Dra. Lucía Cánepa
- La dirección, la inspección, la secretaría de...

NO ES INCLUSIVO

Afirmar:

- Los solicitantes presentarán...
- Los asistentes propusieron soluciones alternativas.

ES INCLUSIVO

Cambiar la sintaxis de la oración:

- Con la solicitud se deberá presentar...
- Se propusieron soluciones alternativas.

NO ES INCLUSIVO

Hacer uso siempre del sujeto en masculino:

- Cuando el usuario solicite...
- El abonado tiene cinco mensajes de regalo.
- El lector disfrutará mucho.

NO ES INCLUSIVO

Afirmar:

- Los senadores están a punto de aprobar la ley.

NO ES INCLUSIVO

El uso reiterado de *nosotros*:

- Nosotros queremos promover la justicia.

ES INCLUSIVO

Podemos evitar la mención del sujeto, empleando el *se* impersonal con la tercera persona del singular, usar *la segunda persona del singular (vos, tú, usted)* y *la primera del plural*, evitando la tercera del singular con marca de género:

- Cuando se solicite...
- Si usted posee abono...
- Con la lectura de este libro sentirán una gran satisfacción.

ES INCLUSIVO

El uso de *pasivas reflejas o perifrásticas*:

- Esta tarde la ley será aprobada en el Senado.

ES INCLUSIVO

También podemos *eludir el sujeto*, que queda marcado con desinencias verbales, pues en castellano se considera enfático y reiterativo el uso explícito de los pronombres:

- Queremos promover la justicia.

NO ES INCLUSIVO

El uso permanente de *el, los, aquel o aquellos*, seguidos del relativo *que* con sentido generalizador.

- El que presente la solicitud...
- Aquellos que estén en desacuerdo...

NO ES INCLUSIVO

Emplear constantemente el impersonal *uno*.

- Uno siempre tiene cosas que hacer.
- Ayer vino uno con propuestas interesantes.
- Cuando uno va a su trabajo...

NO ES INCLUSIVO

Usar sistemáticamente *todos*:

- Todos los obreros finalizan la jornada a las 5.
- Como sabemos todos, hay todavía asuntos que solucionar.

ES INCLUSIVO

El uso de *quien o quienes*, sin marca de género, o *las personas*.

- Quien presente la solicitud...
- Quienes estén en desacuerdo...
- Las personas que presenten...
- Las personas que estén en desacuerdo...

ES INCLUSIVO

Usar *alguien, cualquier(a), la(s) persona(s), el ser humano...* Si *uno* es sujeto, puede utilizarse la *segunda persona del singular o la primera del plural*:

- Las personas siempre...
- Ayer vino alguien con...
- Cuando cualquier persona...
- Cuando nos vamos al trabajo...
- Cuando te vas al trabajo

ES INCLUSIVO

Decir *todas y todos, todo el mundo, la gente, las personas...*

- Todos los obreros y obreras....
- Como todo el mundo sabe...

NO ES INCLUSIVO

El uso de *alguno, algunos*.

- Algunos trabajadores llegan tarde.

NO ES INCLUSIVO

Referir siempre desde la mirada masculina... *el, los*:

- Los profesionales contratados van a la huelga.
- No es necesario contar con un analista

NO ES INCLUSIVO

Emplear *los demás* para referirse a grupos formados por mujeres y por varones.

- Los demás se retiraron nada más comenzar.

ES INCLUSIVO

El uso de *alguien, alguna(s) persona(s)*, sin marca de género o englobando a ambos géneros, y dependiendo del contexto:

- Algunas personas llegan tarde al trabajo.

ES INCLUSIVO

Podemos en algunos casos omitir *el determinante o artículo (el, la, los, las...)* cuando empleamos sustantivos con terminación única para masculino y femenino (periodista, solicitante, analista, titular, contribuyente...). De esta forma, y dependiendo del contexto, incluiremos a varones y mujeres.

- Profesionales contratados van a la huelga.
- No es necesario contar con analista(s).

ES INCLUSIVO

Pueden sustituirse por *los y las restantes, el resto, los y las demás, las y los demás, las demás personas, los y las restantes*.

- El resto se retiró nada más comenzar.

NO ES INCLUSIVO

Otros usos...

- Si los ciudadanos votan a este partido, lo lograremos.
- Es imprescindible que los beneficiarios acudan personalmente.

NO ES INCLUSIVO

Decir...

- Los miembros de la corporación explicaron su postura uno a uno.

NO ES INCLUSIVO

Usar la @ en determinados contextos.

ES INCLUSIVO

Se pueden usar *las formas no personales del verbo (infinitivos y gerundios)* con lo que evitaremos la omnipresencia del masculino genérico:

- Votando a este partido, lo lograremos.
- Hay que votar a este partido, y así lo lograremos.
- Es imprescindible acudir personalmente.

ES INCLUSIVO

Se pueden usar *determinantes sin marca de género con sustantivos de una sola terminación*: miembros, representantes, otorgante... usando cada:

- Cada miembro de la corporación explicó su postura.

ES INCLUSIVO

La arroba (@) es un recurso para escritos no formales, pero no es un signo lingüístico, y es impronunciable. Se emplea en correos electrónicos, páginas web...

Su uso, por otra parte, muestra una actitud inclusiva de quien la emplea.

Sólo es válida para el lenguaje escrito.

RECOMENDACIONES

- Primero debemos desaprender lo aprendido, y pensar, antes de escribir y de hablar. La dificultad se encuentra en los hábitos y costumbres arraigados que nos inducen permanentemente a pensar en masculino. Ahora toca pensar en femenino y en masculino, y en que nos dirigimos a mujeres y a varones. Una vez que tengamos instalada esta idea en nuestro pensamiento y conozcamos los recursos lingüísticos adecuados, utilizaremos fluidamente del lenguaje incluyente, no sexista, que nombra por igual a mujeres y varones.
- Una buena fórmula para detectar el uso sexista del lenguaje es emplear la regla de la inversión, es decir, darle la vuelta a la frase, cambiar lo masculino por lo femenino y viceversa. Por ejemplo, si decimos: «Los concejales y sus mujeres [...]», la frase invertida es: «Las concejalas y sus varones». Lo razonable sería: «Cada miembro de la corporación y su cónyuge». Otro ejemplo: «Los delegados y sus esposas visitaron la catedral»; si lo invertimos: «Las delegadas y sus maridos [...]». Luego, lo correcto sería: «Las personas delegadas», «delegadas y delegados» y sus «parejas» o «cónyuges».
- En caso de dudas acerca de la admisión o no de vocablos en femenino o en masculino, consultar el Diccionario de la Lengua Española: www.rae.es
- Darle una coherencia al discurso. En formularios y solicitudes no debemos vacilar. Si decidimos duplicar usando barras hagámoslo en todo el documento, para no generar confusión.
- No es aconsejable utilizar barras en titulares. Rompen la estética y son innecesarias, pues se debe recurrir a fórmulas como la duplicación (funcionarias y funcionarios), genéricos o colectivos (funcionariado).
- En el caso de usar barras también es aconsejable alternar la a y la o, la o el, siguiendo, por qué no, el orden alfabético: la/el obrera/o, las/los contables.

- Debemos tener cuidado con los artículos o determinantes que utilizamos. Por ejemplo, si sustituimos profesor por docente, habremos evitado excluir a las profesoras, pero si más adelante decimos los docentes con el determinante usado solamente en masculino, habremos vuelto a ponernos en la óptica del varón. O duplicamos los y las docentes o usamos la perífrasis el equipo docente.

HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS

Nombra.en.red es un diccionario electrónico que permite consultar dudas para evitar el lenguaje sexista en los textos:

⟨<http://www.migualdad.es/mujer/descarga/NombraEnRedSetup.exe>⟩

La lupa violeta es una herramienta informática que va señalando palabras o giros sexistas y ofrece opciones inclusivas diversas.

Se descarga gratuitamente:

⟨www.factoriaempresas.org/productosyresultados/lupavioleta/lanzador.swf⟩

En ⟨www.themis.es⟩ disponemos de un software corrector de lenguaje sexista.

T-incluye es un analizador en línea que permite examinar el contenido textual de una página web: ⟨www.tincluye.org⟩

BIBLIOGRAFÍA

AGRUPACIÓN DE DESARROLLO SIERRAS NORTE DE EXTREMADURA (ADESNE). *Guía para la utilización de un lenguaje no sexista*.

ASOCIACIÓN CULTURAL SIMONE DE BEAUVOIR. *Guía para la utilización de un lenguaje no sexista*. Madrid: CONCEJALÍA DE LA MUJER, AYUNTAMIENTO DE TORREJÓN DE ARDOZ, 2006.

AYALA CASTRO, Marta Concepción; Susana GUERRERO SALAZAR; y Antonia María MEDINA GUERRA. *Manual de lenguaje administrativo no sexista*. Málaga: Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer (Universidad de Málaga), Ayuntamiento de Málaga, 2002. Disponible en: http://www.nodo50.org/mujeresred/manual_lenguaje_admtvo_no_sexista.pdf.

Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo. Huelva: DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUELVA, 2006. Disponible en: <http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/GuiaLenguaje.pdf>.

AYUNTAMIENTO DE AVILÉS. FUNDACIÓN MUJERES. *Manual de buenas prácticas. Lenguaje administrativo con perspectiva de género*. Avilés (Asturias): Ayuntamiento de Avilés, 2003. Disponible en: [http://www.wim-network.org/art%EDculos en word/manual de lenguaje y genero.pdf](http://www.wim-network.org/art%EDculos%20en%20word/manual%20de%20lenguaje%20y%20genero.pdf).

AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA. *Guía para uso no sexista del lenguaje administrativo*. Córdoba: Ayuntamiento de Córdoba, s/f. Disponible en: http://www.ayuncordoba.es/images/stories/documentos/Ayuntamiento/Servicios_Municipales/Igualdad/GUIA_NO_SEXISTA.pdf.

AYUNTAMIENTO DE NERJA. *Propuestas para un uso no sexista del lenguaje administrativo*. Disponible en: <<http://www.nerja.org/igualdad/File/propuesta-uso-lenguaje-no-sexista-administrativo.pdf>>.

CAÑO, Susana; Cristina GARCÍA; y Natividad GOMARIZ. *Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y varones*. Madrid: Instituto de la Mujer, 2006.

EMAKUNDE / INSTITUTO VASCO DE LA MUJER. *El lenguaje, más que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, 1988. Disponible en: <http://www.berdintasuna.ehu.es/p234-content/es/contenidos/informacion/igualdad_otras_guias/es_guias/adjuntos/Guia_lenguaje_Emakunde.pdf>.

FONDO FORMACIÓN EUSKADI, ENTITATEAK BERDINTASUNAREN AIDE. *Usos no sexistas del lenguaje*.

INSTITUTO ASTURIANO DE LA MUJER. *Cuida tu lenguaje, lo dice todo*. Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad. Gobierno del Principado de Asturias, 2001.

INSTITUTO CANARIO DE LA MUJER. *Orientaciones sobre uso no sexista del lenguaje administrativo*. Las Palmas de Gran Canaria: Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, Gobierno de Canarias, 2007. Disponible en: <http://www.gobiernodecanarias.org/icmujer/documentos/ORIENTACIONES_USO_NO_SEXISTA LENGUAJE ADMINISTRATIVO-2 EDICION-2007.pdf>.

LOMAS, Carlos. «El derecho a las palabras y la igualdad entre varones y mujeres», en *Coeducación, Espacio para educar en igualdad*, blog del Programa de Estrategias para Avanzar en el Desarrollo de las Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2005-2007 del Gobierno del Principado de Asturias, 2008. Disponible en: <<http://web.educastur.princast.es/proyectos/coeduca/?p=104>>.

LOZANO DOMINGO, Irene. *Lenguaje femenino, lenguaje masculino ¿Condiciona nuestro sexo la forma de hablar?* Madrid: Minerva Ediciones, 2005.

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS LA SERENA. OFICINA DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO. *Buenas prácticas en el lenguaje no sexista*. Disponible en: http://la-serena.dip-badajoz.es/pub/documentos/documentos_MANUAL LENGUAJE_NO_SEXISTA_c8bdac76.pdf.

RAZNOVICH, Diana. *Lenguaje para la igualdad en la comunicación. Exposición ¡No tiene nombre!*, con texto de Elena Simón. Universidad de Alicante. Centro de Estudios sobre la Mujer, 2008. Disponible en: http://www.ua.es/va/cem/actividades/2007-2008/NO_TIENE_NOMBRE_DE_DIANA_RAZNOVICH-.pdf.

UNESCO, SERVICIO DE LENGUAS Y DOCUMENTACIÓN. *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*. París: Unesco, 1991.



ÍNDICE

Presentación.....	p. 7
Marco normativo.....	p. 9
Introducción.....	p. 13
Usos androcéntricos y sexistas del lenguaje.....	p. 19
No es inclusivo, es inclusivo.....	p. 25
Recomendaciones	p. 39
Herramientas informáticas.....	p. 40
Bibliografía.....	p. 41



Esta primera edición de la *Guía de Lenguaje Inclusivo* se terminó de imprimir en el mes de abril del año 2010.

A pesar de haber alcanzado la igualdad de derechos y deberes entre hombres y mujeres ante la ley, aún hoy en día la realidad es muy distinta y la mujer sigue estando en clara desventaja frente al hombre. Una de las manifestaciones más notables de esta desigualdad es la ocultación de la mujer en el lenguaje. Y es precisamente el lenguaje el elemento que más influye en la formación del pensamiento de una sociedad.

En las páginas que siguen, se ofrecen propuestas alternativas y se explican los diversos recursos que posee la lengua española para conseguir un uso igualitario del idioma.

Esta publicación es llevada a cabo por la Comisión Interdepartamental de Género del Congreso de Intendentes del Uruguay, en el marco de la iniciativa Fortalecimiento del Congreso de Intendentes y de los Gobiernos Departamentales, que cuenta con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

