

**VISTO:**

El expediente 01331/2019 por el que tramitan el uso del lenguaje inclusivo en la Facultad de Derecho, y

**CONSIDERANDO:**

Que las leyes 26.743 de Identidad de Género, 26.150 de Educación Sexual Integral, 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, y 27.499/2019 (“Ley Micaela”) de capacitación en género, resultan obligatorias a todas las personas que integran las instituciones públicas.

Teniendo en cuenta que la ley de Identidad de Género, en su artículo 1 inciso c, sostiene que toda persona tiene derecho a ser tratada conforme a su identidad de género, por lo cual resulta imperativo deconstruir el binarismo de género de nuestra lengua, e incorporar nuevas formas socialmente utilizadas.

Las lenguas resultan ser construcciones socio culturales en constante proceso de adaptación, cambiando como consecuencia del uso lingüístico de los/as hablantes. Las modificaciones propuestas, que implican una ruptura con el binarismo de género, constituyen el resultado de procesos sociales que buscan incluir y representar a todas las personas en condiciones de igualdad.

El lenguaje sexista es un tipo de lenguaje que emplea expresiones que invisibilizan, subordinan, degradan o estereotipan a las mujeres y otras expresiones del género. La exclusiva utilización del masculino genérico excluye la presencia y experiencia de mujeres.

Frente a ello el Decanato propone adoptar un lenguaje no sexista o con perspectiva de género, que consiste en adoptar prácticas de expresión verbal -oral y escrita- que revierta la situación discriminatoria y el ocultamiento de los géneros no-masculinos. La utilización de un lenguaje no sexista implica evitar la ambigüedad de ciertos mensajes y busca poner de manifiesto la presencia de la mujer en el discurso.

Siguiendo el “*Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista*” editado en 2018 por la Reunión de Altas Autoridades en Derechos Humanos y Cancillerías del MERCOSUR y Estados Asociados, podemos decir que el lenguaje no sexista implica, entre otras cosas: a) incluir y hacer visibles los géneros; b) evitar estereotipar a las mujeres según roles tradicionales asignados (madre, esposa, cuidadora); c) evitar expresiones verbales que den la idea de minorización de la mujer respecto al hombre relacionándolas únicamente con valores de debilidad, complemento, dependencia, etc. y no como personas activas e independientes conscientes de su propia vida, con sus derechos y deberes; d) evitar reflejar androcentrismo, es decir, la

consideración de que el hombre es el centro del universo, modelo y medida para todas las cosas, incluso en el lenguaje, haciendo invisibles a las mujeres.

Vale destacar que, en la medida en que se trata de un fenómeno discursivo cuyo sentido y eficacia pertenecen a las tensiones y disputas por transformar el mundo social, la adopción del lenguaje inclusivo de ninguna manera comporta un riesgo de ininteligibilidad de la lengua.

Sin perjuicio de lo expuesto, también tenemos en consideración la complejidad que tienen los actos administrativos, en especial los documentos dirigidos a otros interlocutores institucionales, pero es de fundamental importancia que esta Facultad pueda ser productora de documentos en lenguaje inclusivo, y en la medida de lo posible acompañar la transición y generar una tendencia con respecto a esta ampliación de derechos.

Esta Facultad ya ha realizado importantes avances en la ampliación de derechos a la identidad de género y contra la violencia de género, como lo demuestra la aprobación del Protocolo de Actuación frente a Situaciones de Violencia de Género de la UNICEN, así como el Programa de Género de la UNICEN, del cual la Facultad ha sido promotora originaria; las diversas instancias de formación y difusión en materia de género, entre ellas, la recientemente aprobada Maestría en Estudios de Género, Derechos Humanos y Políticas Públicas; entre otras reivindicaciones.

La utilización del lenguaje inclusivo, no sexista o no binario ha sido aprobado por otros ámbitos académicos, como la Universidad Nacional de Mar del Plata, la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, La Facultad de Filosofía de la UBA, la Facultad de Ciencias Humanas de la UNICEN, la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Rosario, la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNCUYO, la Facultad de Educación de la UNCUYO, la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la UNC, entre otras.

Por todo lo anteriormente expuesto, el Decanato solicitó al Consejo Académico que:

- se reconozca la validez del lenguaje inclusivo en las producciones académicas, administrativas, técnicas y de cualquier otra índole que se generen en los claustros docentes, estudiantes, graduados y no docentes de esta Facultad;

- se conforme una comisión de asesoramiento interclaustrario que brinde capacitaciones y asesoramiento en este sentido a todas las personas de la comunidad universitaria que lo requieran.

- se invite a estudiantes, docentes, graduados y no docentes a reflexionar sobre sus documentos, prácticas y procedimientos para evitar la discriminación por identidad de género.

- se procure la utilización del lenguaje inclusivo en la comunicación institucional de la Facultad, y en los actos resolucivos de decanato, Consejo Académico o dictámenes de Secretaría.

---

**Azul, 18 de diciembre del 2019.**  
**RESOLUCION C. A. N° 262/2019.**

- se adopte, de manera provisoria y como modelo orientativo, el “*Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista*” adoptado por la Reunión de Altas Autoridades en Derechos Humanos y Cancillerías del MERCOSUR y Estados Asociados (versión 2018), hasta tanto la comisión de asesoramiento realice una propuesta particular en este sentido.

Que desde el Claustro Docente se mocionó para que se apruebe la utilización del lenguaje inclusivo, no sexista y no binario, lo cual fue aprobado por los Consejeros Académicos.

Por ello, en uso de las atribuciones conferidas por el Estatuto de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires;

**EL CONSEJO ACADEMICO DE LA FACULTAD DE DERECHO  
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES  
R E S U E L V E**

**ARTICULO 1°:** Aprobar la utilización del lenguaje inclusivo, no sexista y no binario, en las producciones académicas, administrativas, técnicas y de cualquier otra índole que se generen en los claustros docentes, estudiantes, graduados y no docentes de esta Facultad

**ARTICULO 2°:** Proponer la creación de una comisión de asesoramiento interclaustrario que brinde capacitaciones y asesoramiento en este sentido a todas las personas de la comunidad universitaria que lo requieran.

**ARTICULO 3°:** Invitar a estudiantes, docentes, graduados y no docentes a reflexionar sobre sus documentos, prácticas y procedimientos para evitar la discriminación por identidad de género.

**ARTICULO 4°:** Procurar la utilización del lenguaje inclusivo, no sexista y no binario, en la comunicación institucional de la Facultad, y en los actos resolutivos, de decanato, Consejo Académico o dictámenes de Secretaría

**ARTICULO 5°:** Adoptar de manera provisoria y como modelo orientativo, el “*Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista*” adoptado por la Reunión de Altas Autoridades en Derechos Humanos y Cancillerías del MERCOSUR y Estados Asociados (versión 2018), hasta tanto la comisión de asesoramiento realice una propuesta particular en este sentido.

**ARTICULO 6º:** Registrar, comunicar y archivar.

Prof. Daniela Alejandra Bardel  
Secretaria Académica

Prof. Laura María Giosa  
Decana

Tec. Adriana Elisabet Acosta  
Secretaria del Consejo Académico



**RAADH**

Reunión de Altas Autoridades en Derechos Humanos  
y Cancillerías del MERCOSUR y Estados Asociados



# Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista

2018

## **Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista**

### **Fundamentos**

"El lenguaje, la palabra, es una forma más de poder, una de las muchas que nos ha estado prohibida" (Victòria Sau).

La construcción social de las personas está fundamentada en la acción socializadora de las instituciones humanas como la familia, la escuela y los medios de comunicación, que utilizan como vehículo en común un elemento transversal de gran trascendencia en este proceso: el lenguaje.

Como sistema de comunicación simbólico, el ser humano posee varias formas de lenguaje. No obstante, el lenguaje verbal –oral y escrito– es el que constituye un sistema articulado, el cual es base para la creación y materialización del pensamiento, el sentimiento y su traducción en acciones.

Al expresar pensamiento, el lenguaje es a un tiempo reflejo y modelo del logos de una sociedad determinada, la que en una acción dialéctica constante da significación, interpreta y construye, a la par, su propia realidad. La trama de significaciones que constituyen el lenguaje se mantiene en constante movimiento, al paso de la misma dinámica social.

Toda lengua cambia y se adapta a las nuevas realidades y necesidades de la comunidad que la utiliza, expresando aquello que la sociedad valora, y urge comunicar y expresar en un momento determinado de su desarrollo, mientras que aquello que no es nombrado, simplemente no existe.

Llevando esta premisa al ámbito del género, encontramos que la increíble ausencia de la evocación directa de lo femenino en el discurso lingüístico no es algo de menor importancia, sino que implica una infravaloración social de la necesidad de una representación simbólica de las mujeres en privilegio de los rasgos asociados con la masculinidad (Fraser, 2011).

El uso del lenguaje sexista o androcéntrico expresa una existencia atribuida a las mujeres desde la cosmogonía de los varones, así como comportamientos socialmente asignados a éstas, resultando en la construcción de un género performativo, excluyente y anulador (Butler, 1990). Desde una aparente neutralidad, esconde y fortalece una relación de subordinación, condenando a las mujeres a desaparecer como sujetos.

El análisis de las desigualdades de género y el cuestionamiento a las sociedades patriarcales, demuestra que la invisibilización de lo femenino en el lenguaje responde a una discriminación más que refleja el estado social desigual, afectando la construcción de una sociedad paritaria.

Si bien el lenguaje invisibilizador puede verse como una forma de violencia hacia las mujeres por omisión, también es un modo de violencia proactivo, como cuando las entidades, resistiéndose al cambio lingüístico, usan un lenguaje discriminatorio y sexista. La referencia al sistema capitalista en el que vivimos y su posible influencia sobre el lenguaje, sin duda existe, pero es un factor más de entre muchos que coadyuva a crear y perpetuar estos sexismos; mencionarlo expresamente requeriría que se enumeren o enuncian también los restantes, como ser la raza o etnia, la edad, la discapacidad, la orientación sexual la religión, etc.

La cambiante realidad actual, donde el empoderamiento y protagonismo progresivo de las mujeres en diversos ámbitos de la vida social es un hecho en el mundo y en la región, plantea la urgente necesidad de visibilizar los avances de un mundo que camina hacia la igualdad de género. El uso correcto del lenguaje desde una perspectiva de género – aquel que no oculta, no subordina, no infravalora, no excluye, no estereotipa<sup>1</sup> – es hoy un desafío crucial para la visibilización de estos cambios y su fortalecimiento para una mirada más igualitaria e inclusiva de la realidad.

## **Normativa**

Que la Carta de las Naciones Unidas, que entró en vigor el 24 de octubre de 1945, reafirma la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

La Declaración Universal sobre Derechos Humanos, adoptada el 10 de diciembre de 1948, establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación.

En el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1966, garantiza a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el Pacto.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1966, en su artículo 2 dispone que los Estados Partes se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, suscrita en el año 1969, en su artículo 1 establece la obligación de respetar los derechos y libertades sin discriminación alguna.

---

<sup>1</sup> Manual de Lenguaje no sexista – ACSUR-Las Segovias.

Que la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada en el año 1979, condena la discriminación contra la mujer en todas sus formas y obliga a los Estados Parte a garantizar el efectivo ejercicio y goce de sus derechos.

La Convención Internacional sobre los Derechos del Niño y de la Niña, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1989, proclama el principio del interés superior del niño y de la niña como orientador para la toma de decisiones y la adopción de medidas mediante la observación de otros principios rectores como: el de no discriminación, autonomía progresiva y efectividad de los derechos.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará), adoptada en el año 1994, establece que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, aprobadas en el año 1995, constituye un documento que orienta en la lucha mundial contra las restricciones y los obstáculos al empoderamiento de las mujeres en todo el mundo, para alcanzar la igualdad de género.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en el año 2006, estatuye que los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad.

Por Resolución GMC N° 20/98 se creó la Reunión Especializada de la Mujer (REM) con el cometido de analizar la situación de la mujer, teniendo en cuenta la legislación vigente en los Estados Partes en lo relativo al concepto de igualdad de oportunidades, con el objeto de contribuir al desarrollo social, económico y cultural de los Estados Partes del MERCOSUR.

La Resolución GMC N° 84/00 consagra la incorporación de la perspectiva de género, estableciendo que la misma implica un marco claro y eficaz de supervisión, acompañamiento y evaluación para alcanzar el objetivo de igualdad de oportunidades.

En lo que refiere a la representación política de las mujeres, con la aprobación del Protocolo Constitutivo del Parlamento del MERCOSUR en el año 2006, claramente se reitera el repudio a todas las formas de discriminación especialmente las relativas a género, y se insta a los Estados a procurar una adecuada representación en términos de género, etnias y regiones según las realidades nacionales.



Por Decisión CMC N° 12/11, se aprobó el Plan Estratégico de Acción Social (PEAS), que orienta el proceso de priorización de la agenda social dentro del bloque. El PEAS articula diez ejes fundamentales y veintiséis directrices estratégicas dentro de las cuales se incorpora la perspectiva de género como eje transversal, y a su vez plantea directrices específicas en materia de derechos humanos de las mujeres.

En paralelo con la aprobación del PEAS, y marcando un fuerte compromiso con la temática, el proceso de la institucionalidad de género en el MERCOSUR se vio fortalecido a partir de la Decisión CMC N° 24/11, la cual eleva el status de la Reunión Especializada de la Mujer (REM) a Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer (RMAAM), asumiendo un importante rol dentro de la estructura institucional del bloque. Este aspecto marcó un hito sustantivo para el desarrollo de la institucionalidad de género, estableciendo la función de asesorar y proponer al CMC medidas, políticas y acciones en materia de género.

En el marco de la reunión de trabajo “Género y Derechos Humanos de las Mujeres de la XXV Reunión de Altas Autoridades de Derechos Humanos del MERCOSUR” se analizó el contenido del “Dossier sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista”, y posterior a los aportes de las personas que conformaron el grupo de trabajo fue aprobado el mismo para su consideración a través de las instancias pertinentes, en noviembre de 2014.

La decisión de los países del MERCOSUR ha sido la de implementar una Política de Igualdad de Género a ser aplicada por todos los órganos y foros de su estructura institucional, esas “Directrices de la Política de Igualdad de Género del MERCOSUR” fueron aprobadas en el entendimiento de que la igualdad de género es un derecho humano fundamental y condición necesaria para alcanzar el pleno cumplimiento de los derechos humanos y garantizar el desarrollo, por decisión del CMC N°13/14.

## Conceptos básicos

1. Asimetría de género: Diferente posición que ocupan mujeres y varones en los ámbitos público y privado, derivada del lugar que a cada quien se le asigna en el orden económico y de poder hegemónicos.
2. Comunicación: proceso de intercambio de información, en el que una persona emisora transmite a una receptora un mensaje, través de un canal o código común.
3. Comunicación con perspectiva de género: implica incluir en el lenguaje tanto escrito como oral y visual un trato igualitario y respetuoso hacia mujeres y hombres, utilizando todos los recursos y herramientas disponibles que nos ofrece la lengua.
4. Discriminación de género: se refiere a la distinción, exclusión o restricción basada en la construcción social y cultural que se hace de cada sexo, que tiene por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio por

parte de la mujer o del hombre, el goce o ejercicio de los derechos y las libertades fundamentales, en cualquier ámbito de la vida.

5. Discriminación directa: es la discriminación generada como consecuencia de acciones concretamente dirigidas a la producción de un resultado discriminatorio, por razón del sexo de la persona afectada.
6. Discriminación indirecta: es la discriminación generada como consecuencia de acciones no directamente dirigidas a la producción de un resultado discriminatorio, que se da cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras provocan un resultado de distinción, exclusión o degradación de un derecho, sobre la base del sexo de la persona afectada.
7. Género: Construcción social simbólica que alude al conjunto de atributos socioculturales asignados a las personas a partir del sexo biológico, y constituye una forma primaria de relaciones significantes de poder.
8. Igualdad de género: es la igualdad real, no meramente nominal, en la que hombres y mujeres gozan y ejercen los mismos derechos, evitando las discriminaciones excluyentes por razón de sexo, y por consiguiente dota a mujeres y a hombres de las mismas oportunidades de disfrute de tales derechos.
9. Lenguaje sexista o sexismo en el lenguaje: es el lenguaje que emplea expresiones que invisibilizan, subordinan, degradan o estereotipan a las mujeres.

Esta expresión refiere que el lenguaje no es neutro, sino que transmite una forma de ver la realidad que nos rodea, refleja la relación de los sexos en la sociedad y la posición de la mujer en dicha relación, en la medida que asume rasgos relacionados con los prejuicios culturales de género. El lenguaje sexista aparece cuando una persona emite un mensaje que, por sus formas, palabras o modo de estructurarlas, resulta discriminatorio por razón de sexo, generalmente hacia las mujeres. La utilización del masculino genérico en el lenguaje excluye la presencia y experiencia de las mujeres.

El lenguaje sexista representa una forma de **violencia simbólica contra las mujeres**. Es la que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmite y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.<sup>2</sup>

10. Lenguaje no sexista: Corresponde a un tipo de lenguaje que apunta a revertir una situación discriminatoria y de ocultamiento de la mujer debido a su forma, es decir, a las palabras o estructuras elegidas. El lenguaje ha sido uno de los medios de control y dominio que ha sometido y velado a las mujeres en los discursos, sus prácticas y su historia. El uso del masculino genérico produce ambigüedades y confusiones que pueden dar lugar a una posición de subordinación y/o devaluación semántica de lo femenino y, además, produce determinados efectos en la distribución histórica de los roles y las relaciones entre varones y mujeres en la sociedad.

La visibilización de este término significa que las palabras pueden discriminar en la medida que excluyen de la representación lingüística al género femenino. La

---

<sup>2</sup> Definición contenida en el art. 5° de la Ley No. 26.485/2009 De protección integral a las mujeres, de Argentina.

utilización de un lenguaje no sexista implica evitar la ambigüedad de ciertos mensajes y busca poner de manifiesto la presencia de la mujer en el discurso del lenguaje.

11. Lenguaje androcéntrico: es el lenguaje que se construye solo o predominantemente en torno de las experiencias de vida de los varones, con exclusión de las de las mujeres; una de sus formas más frecuentes es el empleo reiterado de voces masculinas en sentido genérico.
12. Perspectiva de género: Categoría de análisis con base en las variables de sexo y género, que permite identificar las asimetrías en las relaciones de poder.
13. Sexismo: es la discriminación hacia las personas de un sexo por considerarlo inferior al otro, afianzando la desigualdad social entre las personas.
14. Sexismo lingüístico: uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo.
15. Sexo: es una de las características biológicas del ser humano, y por la que se define como macho o hembra.
16. Transversalidad de género: Proceso permanente y estratégico de organización o reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores normalmente involucrados en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de disfrute de derechos entre mujeres y varones, en todos los niveles y fases de todas las políticas.
17. Violencia cultural y simbólica: Cualquier manifestación cultural que directa o indirectamente legitima en el imaginario colectivo las otras formas de violencia contra las mujeres, basada en asimetrías de género.
18. Violencia estructural o sistémica: Situación o estado de violencia inherente a las estructuras, derivados del lugar que las mujeres ocupan en el orden económico y de poder hegemónicos.
19. Violencia contra las mujeres basada en asimetrías de género: Violencia contra las mujeres vinculada con la desigual distribución del poder entre varones y mujeres, y las consiguientes relaciones asimétricas entre ambos.

## **Principios de un lenguaje no sexista**

Un lenguaje no sexista es aquel que no jerarquiza, ni excluye, ni valora más a un sexo que a otro. Procura evitar expresiones que ridiculizan, invisibilizan o minusvaloran a las mujeres, y contribuye a mostrar la realidad social tal cual es, compuesta por mujeres y hombres.

“El lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización. Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la igualdad y a la visibilización de la mujer” (Eulalia Lledó).

Un lenguaje no sexista:

1. Incluye y hace visibles a ambos sexos.
2. Valora por igual a mujeres y hombres.
3. Da la palabra a todas las personas.
4. No nos confunde con su mensaje.

5. Evita estereotipar a las mujeres según roles tradicionales asignados (madre, esposa, cuidadora).
6. Evita expresiones verbales que den la idea de minorización de la mujer respecto al hombre relacionándolas únicamente con valores de debilidad, complemento, dependencia, etc. y no como personas activas e independientes conscientes de su propia vida, con sus derechos y deberes.
7. Evita reflejar androcentrismo, es decir, la consideración de que el hombre es el centro del universo, modelo y medida para todas las cosas, incluso en el lenguaje, haciendo invisibles a las mujeres.  
Ej: El Hombre ha conseguido...  
*La Humanidad ha conseguido...*
8. Visibiliza a las mujeres en todas las actividades y funciones, utilizando el femenino en profesiones y cargos siempre que la lengua española lo admita.  
Ej: La abogada, la ingeniera, la arquitecta,...

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 el resultado de la inversión resulta en una frase extraña, es que estamos ante algún tipo de sexismo.

Si aplicamos la regla de inversión a la frase:

*El comité estaba compuesto por tres mujeres peritas,*

...el resultado sería:

*El comité estaba compuesto por tres hombres peritos.* Obviamente, la construcción resulta extraña. Con ello hemos conseguido detectar que partíamos de una frase con una redundancia innecesaria (mujeres peritas).

Lo apropiado para establecer un tratamiento igualitario sería construir la oración de este modo:

***El Comité estaba compuesto por tres peritas.***

## **Reglas de Uso de Lenguaje No sexista:**

### **1. LA CUESTIÓN DEL GÉNERO GRAMATICAL EN CASTELLANO.**

Uno de los errores más comunes consiste en confundir el género gramatical con el sexo biológico. Todos los sustantivos del castellano tienen género gramatical, pero no todos esos sustantivos 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: pianista 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 pianista, el piloto) o a una mujer (la pianista, la piloto).

## 1.1 El funcionamiento corriente del género gramatical masculino como clase.

En los sustantivos que designan seres animados, el masculino gramatical se suele emplear no tan solo 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 perro es el mejor amigo del hombre

Diccionario panhispánico de dudas de la Real Academia (2005: 311)

## 1.2 Alternativas al uso del masculino genérico.

Nuestro idioma es muy rico, una idea puede ser expresada de distintas maneras:

Todos podemos superarnos a nosotros mismos.

*Todas las personas pueden superarse a sí mismas.*

*Cada persona puede superarse a sí misma.*

*Todo el mundo puede superarse.*

La conveniencia de la formulación depende del contexto, no existen 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.

Siempre se debe tener en cuenta, además, que el texto resultante no atente contra la naturalidad y fluidez de la expresión, ni resulte artificioso o difícilmente legible.

Algunas formulaciones alternativas son:

- a) Sustantivos abstractos: Son aquellos que denominan cualidades, sentimientos, emociones, instituciones (secretaría, presidencia, inspección, auditoría, minoridad, estrechez...).

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

(presidente, relator, secretario...) por el que alude al puesto que ocupa, a la titulación que posee o la institución a la que representa (presidencia, relatoría, secretaría...):

El presidente indicará al secretario el trámite que ha de seguirse.

*La presidencia indicará a la secretaría el trámite que ha de seguirse.*

b) Sustantivos colectivos: Son aquellos que en singular aluden a un grupo de personas, con independencia de su sexo (personal, juventud, equipo, funcionariado):

Requisitos para trabajadores extranjeros.

*Requisitos para personal extranjero.*

Las relaciones multilaterales benefician a los jóvenes y a los ciudadanos en general.

*Las relaciones multilaterales benefician a la juventud y a la ciudadanía en general.*

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

Los que estén interesados en repatriarse del extranjero deberán presentar los siguientes documentos...

*Las personas interesadas en repatriarse del extranjero deberán presentar los siguientes documentos...*

d) Perífrasis: Constituyen rodeos de palabras que pueden reemplazar a un sustantivo cuando no disponemos de palabra neutras que aludan globalmente a hombres y a mujeres.

Ej: comunidad migrante, equipo de trabajo, grupo de intercambio, público interesado...

Estas construcciones no recargan el texto y, a diferencia de los desdoblamientos, pasan desapercibidas:

Los inmigrantes presentan un reto para la asimilación cultural.

*La comunidad migrante presenta un reto para la asimilación cultural.*

Los miembros designados tendrán a su cargo las tareas primarias.

*El equipo de trabajo designado tendrá a su cargo las tareas primarias.*

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 discapacitadas  
Personas asociadas  
Personas afiliadas  
Personas inmigrantes  
Personas expertas  
Personas interesadas  
Personas matriculadas  
Personas mayores  
Personas de la tercera edad

e) Aposiciones: Son sustantivos modificatorios de otros sustantivos, que ayudan a explicitar un concepto o idea.

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 comerciantes.

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

f) Desdoblamientos: Son duplicaciones del sustantivo en ambas formas del género. 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. Es un recurso que ofrece nuestra lengua, está documentado desde hace siglos en textos literarios prestigiosos y lo utiliza el propio diccionario académico en muchas de sus entradas.

El empleo del desdoblamiento debe hacerse con medida, debido a las cuestiones estilísticas que plantea, y solo si no existe otra opción:

Los funcionarios y las funcionarias podrán recurrir a las oficinas centrales a partir del próximo trimestre.

*El funcionariado podrá recurrir a las oficinas centrales a partir del próximo trimestre.*

Hay dos situaciones en las que los desdoblamientos resultan especialmente útiles:

i) En ciertos usos vocativos en los que se interpreta como señal de cortesía; como el comienzo de un discurso o de una conferencia (señoras y señores, amigas y amigos), encabezamiento de una carta o correo electrónico (estimado señor, estimada señora), etc.

ii) Cuando se trata de cargos, profesiones u oficios tradicionalmente ocupados por hombres o por mujeres, en cuyo caso el uso del desdoblamiento ayuda a romper la asociación estereotipada de esa situación con un sexo concreto:

La función principal del embajador o embajadora es representar a su país.

Se convocan dos plazas de limpiador o limpiadora.

Se ofrecen puestos de cuidador o cuidadora.

En el caso de usar los desdoblamientos conviene alternar el orden y no situar siempre en primer lugar el término masculino, como suele ser frecuente. Con ello se evita consolidar la idea de que damos prioridad a un sexo sobre otro. Para paliar la pesadez expresiva que conlleva el abuso de estas formas dobles, se han comenzado a utilizar expresiones –no muy castizas– como: las y los profesores; las y los ciudadanos.

g) Palabras sin marca de género: Son aquellas palabras que carecen de marca de género y no se asocian a ningún sexo.

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

La comunidad Mercosur tiene aproximadamente 500.000.000 de habitantes.

Especialistas en la materia han tomado la posta en la solución del problema.

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 las negociaciones intervendrán distintos participantes. Dichos agentes serán especialistas en mediación.

*En las negociaciones intervendrán diferentes participantes. Tales agentes serán especialistas en mediación.*

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

Los que presenten la documentación correspondiente, accederán al arancel diferenciado

*Quienes presenten la documentación correspondiente, accederán al arancel diferenciado.*

Se dictarán capacitaciones dirigidas a aquellos que trabajen en atención al público.

*Se dictarán capacitaciones dirigidas a quienes trabajen en atención al público.*

La solicitud debe ser presentada por el interesado.

*La solicitud debe ser presentada por quien tenga interés.*

¿Alguno quiere asumir la carga de acarrear los fardos?



*¿Alguien quiere asumir la carga de acarrear los fardos?*

*¿Ninguno presenta lesiones en el cuerpo?*

*¿Nadie presenta lesiones en el cuerpo?*

- Determinantes sin marca de género: cada, cualquier, su/sus:

Todo/el extranjero deberá presentar su documento de identidad.

*Cada extranjero deberá presentar su documento de identidad.*

Todo habitante de un país asociado tendrá un trato preferencial.

*Cualquier habitante de un país asociado tendrá un trato preferencial.*

h) Estructuras con se: Las estructuras con se (se solicitará, se adjudicará, se controlará, se exigirá, se requerirá, etc.) pueden evitar muchos sujetos construidos en masculino genérico:

Cuando el interesado solicite asilo.

*Cuando se solicite asilo.*

El pasajero descenderá del vehículo para hacer la inspección

*Se deberá descender del vehículo para hacer la inspección.*

Para solicitar exenciones impositivas, el interesado puede acceder a la información que es distribuida mensualmente en los boletines.

*Para solicitar exenciones impositivas, se puede acceder a la información que es distribuida mensualmente en los boletines.*

i) Expresiones sinonímicas: Son aquellas expresiones que, sin utilizar el masculino genérico, aportan 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 referentes.

*El resto de referentes.*

Te animamos a participar como candidato.

*Te animamos a presentar tu candidatura.*

Es de todos sabido.

*Es hartó sabido.*

- Es posible 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 miembro se requiere...

*Para obtener una membresía se requiere...*

Están exentos del pago de impuesto los asilados y los pertenecientes a asociaciones de utilidad pública.

*Tienen exención del pago de impuesto quienes gocen de asilo y quienes pertenezcan a asociaciones de utilidad pública.*

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

habilitado → con habilitación

titulado → con titulación

adoptado → en adopción

afiliado → con filiación

calificado → con calificación

autorizado → con autorización

indocumentado → sin documentación

El consejo estará integrado solo por dirigentes acreditados.

El consejo estará integrado solo por dirigentes con acreditación.

j) Elisión de masculinos innecesarios: Las redacciones pueden simplificarse, omitiendo masculinos innecesarios:

Este comunicado está dirigido a todos los deportistas jóvenes de nuestros países.

*Este comunicado está dirigido a la comunidad deportiva joven de nuestros países.*

Los saludos que dan comienzo a los actos oficiales o a las reuniones aluden con frecuencia al público en género gramatical masculino, lo que también puede y debe evitarse:

Buenas tardes a todos, rogamos estén atentos.

*Buenas tardes, rogamos su atención.*

La forma “nosotros” del denominado plural de modestia, bastante frecuente en el discurso político y en las resoluciones, puede eliminarse, puesto que mediante la desinencia verbal respectiva ya se conoce que se trata de una primera persona del plural:

Nosotros proponemos la inclusión de la perspectiva de género en los textos oficiales.

*Proponemos la inclusión de la perspectiva de género en los textos oficiales.*

También puede omitirse en gran número de ocasiones la palabra usuario, que aparece 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 imperativo, o las formas usted/ustedes, sirve para evitar atribuir un sexo a la persona a la que nos dirigimos:

Hazte socio y colabora con nuestro proyecto.

*Asóciate y colabora con nuestro proyecto.*

Hágase suscriptor del boletín del Mercosur.

*Suscríbese al boletín del Mercosur.*

*Economice el agua potable.*

k) Barras: Un recurso frecuente es el uso de la barra (/) para separar las terminaciones al final de palabra, señalando el género masculino y el femenino. Esta modalidad tiene el inconveniente de que afea el texto y dificulta su lectura. Por ello solo debe utilizarse en impresos y otros textos esquemáticos (tablas, listas, gráficos...) cuya finalidad es ser rellenados.

También son útiles en el encabezamiento de las cartas y correos electrónicos (Queridos/as amigos/as).

En los impresos, 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:

Originario/a de → 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 ser sustituida por 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 la forma femenina 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 contracción, debe emplearse de modo correcto:

Datos del/de la destinatario/a.

l) Soluciones no aconsejables:

i) El uso de la arroba: En los últimos años se ha extendido el uso de la arroba (@) para reemplazar la terminación de género (alumn@, discapacidad@...). Sin embargo, puesto que no es un signo lingüístico y no se puede leer, no debe emplearse en ningún texto cuya finalidad sea la lectura.

## 2. EL SUSTANTIVO HOMBRE.

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

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

Sin embargo, esta forma de expresión no solo omite a las mujeres, generando invisibilización, sino que además a veces puede ser críticamente ambigua, aún si se considera el contexto:

El hombre debe adaptarse a las nuevas políticas públicas.

Los estudios sobre el comportamiento social del hombre no son conclusivos.

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

*Los varones deben adaptarse a las nuevas políticas públicas.*

*Los estudios sobre el comportamiento social del ser humano no son conclusivos.*

### 3. 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. Si observamos los significados que aparecen en el diccionario académico del sustantivo asistenta, vemos que el hecho de que esté ocupado con el sentido de 'sirvienta' nos obligaría a usar la formulación común 'la asistente' cuando queremos indicar que se trata de una mujer que realiza labores de asistencia.

**asistenta.** 1. f. Mujer que sirve como criada en una casa sin residir en ella y que cobra generalmente por horas. 2. f. Criada seglar que sirve en convento de religiosas de las órdenes militares. 3. f. En algunas órdenes religiosas de mujeres, monja que asiste, ayuda y suple a la superiora. 4. f. Mujer del antiguo asistente (-funcionario público). 5. f. Criada que servía en el palacio real a damas, señoras de honor y camaristas que habitaban en él. asistente. 4. com. Persona que, en cualquier oficio o función, realiza labores de asistencia.

Algo similar ocurre con las formas ayudanta y ayudante. El hecho de que el femenino ayudanta esté ocupado con un contenido específico obligaría a conservar la forma común ayudante para designar en el ámbito profesional a este tipo de desempeño.

**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. La nueva gramática de la lengua española (2009: 105), lo pone de relieve: “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 [...]”

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

a) Siempre que tengamos que redactar un documento cerrado (dirigido a una persona en particular), 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.).

b) Si se trata de un documento abierto (dirigido a un colectivo indeterminado de personas), emplearemos, para evitar cualquier tipo de ambigüedad, los términos o construcciones alternativos al masculino genérico ya explicados más arriba. En los documentos administrativos todavía aparecen formas de tratamiento y cortesía formuladas en masculino, aunque puedan ser cumplimentados tanto por hombres como por mujeres. 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’, etc.

Si es necesario o inevitable 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 dando cabida a ambos sexos, por lo que conviene utilizar términos genéricos o usar desdoblamientos:

*Compete a la Presidencia convocar las reuniones*

*Corresponde al relator o relatora...*

Las rotulaciones se pueden adecuar al sexo de la persona que ocupa el cargo en ese momento o, mejor aún, optar por palabras igualmente válidas para uno u otro sexo (vicepresidencia de estudiantes, secretaría, jefatura, etc.).

En cuanto a los títulos o certificados, estos deben adecuarse al sexo de las personas que los obtengan, 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

Trabajador Social Diplomado/ Trabajador 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

Recordar que términos como sirvienta, aprendiz 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 indebidamente el masculino modista, hoy ya admitido y en pleno uso. Así pues, aunque las normas son necesarias para cohesionar las lenguas, los cambios también lo son y suceden porque la comunidad lingüística los genera.

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, como se comprueba en la última edición del diccionario académico (2001). La feminización de la profesión dificultó en principio la aceptación de la forma masculina azafato, por lo que se impuso auxiliar de vuelo.

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 los dos sexos, se recomienda utilizar fórmulas que engloben a ambos (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 cambiar la idea 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, tanto en sus formas masculinas como femeninas.

## **5. EL ORDEN DE LA PALABRAS.**

En los documentos administrativos suele ocurrir que el género masculino preceda siempre al femenino, cuando hay mención expresa de ambos sexos. Ello que establece una aparente relación de jerarquía, que en realidad es inexistente. Se propone por ello que el masculino no siempre se anteponga al femenino, de modo que este último también puede aparecer en primer lugar, o bien que se alterne con el masculino.

## **6. EL TRATAMIENTO DEL DISCURSO.**

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

6.1 Falta de perspectiva de género: Todavía se emiten informes, investigaciones, estadísticas, etc. sin perspectiva de género; se nos aportan datos globales, sin

desagregación por sexos, con lo que se nos oculta la incidencia que poseen mujeres y hombres en los distintos ámbitos sociales, económicos, culturales, información que es, empero, de gran relevancia.

6.2 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 administrativo y normativo 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.

6.3 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 tal sentido. Casi todas las instituciones empiezan a incorporar en sus páginas web, en sus impresos, etc. algunas de las recomendaciones referidas. Sin embargo, el rasgo más común es la heterogeneidad a la hora de aplicarlas; es fácil detectar que, con frecuencia, solo se tienen en cuenta en una parte del texto, cuando hubiera sido menester mantener la coherencia en la totalidad:

Seminario Internacional sobre Juventud Rural Latinoamericana para la Agricultura Familiar

Reunidas autoridades del transporte del MERCOSUR

La XXXVIII Reunión de Ministros de Salud del MERCOSUR destacará compra conjunta de medicinas

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.

6.4 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 en la persona que lee o escucha pone de manifiesto que el discurso estaba creado desde un punto de vista androcéntrico, ya que en realidad solo se aludía a los varones.

El 40% de los funcionarios está descontento con el sistema de recompensas; sin embargo, las funcionarias lo están en un 60%.

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



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 capacitaciones para jóvenes, mayores y mujeres.

*Se ofrecen capacitaciones para ambos sexos, tanto para personas jóvenes como mayores.*

6.5 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 oficial o público reservamos 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; hay situaciones en las que ocurre con frecuencia, 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 por el nombre y el apellido, o solo por el apellido, mientras que en el caso de las mujeres rara vez aparecen solo los apellidos; es usual que ellas aparezcan precedidas 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 público u oficial, y que contribuye a presentar a los hombres de una manera más respetuosa:

Presidieron el acto Juan González, asesor de migraciones, y Ma. Asunción, Asesora de repatriaciones.

*Presidieron el acto Juan González, Asesor de migraciones, y Ma. Asunción Pérez, asesora de repatriaciones.*

En la mesa redonda nos acompañan Pili/Antoñita Zárate y Juan Velázquez.

*En la mesa redonda nos acompañan Pilar/Antonia Zárate y Juan Velázquez.*

Debe evitarse también la extendida costumbre de anteponer el artículo a los nombres o apellidos de las mujeres, puesto que es un rasgo despectivo, que, además, no suele darse cuando se trata de hombres:

La Bachelet pronunció la conferencia inaugural.

*Michelle Bachelet pronunció la conferencia inaugural.*

- Fórmulas de tratamiento: En el uso de las fórmulas de tratamiento de carácter honorífico, empleadas en documentos administrativos y de carácter protocolario, también se debe prestar atención. Para referirnos a cualquier persona del ámbito público, 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).

Contamos también en nuestra mesa con Lucero Gonzagas y Don Fernando Sierras.

Contamos también en nuestra mesa con Doña Lucero Gonzagas y Don Fernando Sierras. A la derecha tenemos a la señorita Sara Reinoso, abogada.

*A la derecha tenemos a la señora Sara Reinoso, 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, Día internacional contra la violencia de género, 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, Día internacional contra la violencia de género, 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, se da cuando se emplean de modo redundante los términos mujer o femenina:

Próximamente se presentarán las mujeres consejeras/las consejeras femeninas.

*Próximamente se presentarán las consejeras.*

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 (como: policías, vigilantes, etc.) 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 Eladio Loizaga estuvo en la apertura del acto.

*Elizabeth de Loizaga estuvo en la apertura del acto.*

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 Delegado de Asuntos Internacionales, que estuvo acompañado de la Vicerelatora de Asuntos Agrarios.

*El acto fue inaugurado por el Delegado de Asuntos Internacionales y la Vicerelatora de Asuntos Agrarios.*

- 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, día internacional contra la violencia de género, vamos a tratar el problema del maltrato en la pareja, y contamos para ello con dos hombres y dos chicas.

*Hoy, 25 de noviembre, Día internacional contra la violencia de género, vamos a tratar el tema del maltrato en la pareja, y contamos para ello con dos hombres y dos mujeres.*

- Tratamiento indebido 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 el comercio internacional.

*La presencia de las mujeres en el comercio internacional.*

Centro de estudios sobre la mujer.

*Centro de estudios sobre las mujeres.*

6.7 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.

El discurso público 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.

Hay que evitar que los mecanismos discursivos, a la hora de describir los perfiles femeninos, sean distintos de los que se utilizan para los masculinos. Se advierte con frecuencia que aumentan los elementos lingüísticos valorativos y connotativos (como los adjetivos calificativos, los diminutivos, etc.) cuando se trata de mujeres.

Por otra parte, sucede también que la mayoría de las informaciones que se proporcionan acerca de los hombres giran en torno de su trayectoria profesional, mientras que las de las mujeres se centran en su vida familiar. Estas suelen aparecer, asimismo, descritas por su aspecto físico, por su vestimenta, accesorios o peinado, en contextos donde estas cuestiones son nimias y restan protagonismo a su profesionalidad:

# RAADH

Reunión de Altas Autoridades en Derechos Humanos  
y Cancillerías del MERCOSUR y Estados Asociados



La presidenta, que acudió a la toma de posesión con un elegante traje de calle, dio un magnífico discurso.

*La presidenta, 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.*

## Referencias:

- Guerrero, S. (2012). Guía para un Uso Igualitario y No Sexista del Lenguaje y de La Imagen en la Universidad de Jaén.

Disponible en:

[http://www10.ujaen.es/sites/default/files/users/secgen/Guia%20para%20el%20uso%20igualitario%20y%20no%20sexista%20del%20lenguaje%20y%20%20%20%20%20%20de%20la%20imagen%20en%20la%20Universidad%20de%20Ja%C3%A9n\\_0.pdf](http://www10.ujaen.es/sites/default/files/users/secgen/Guia%20para%20el%20uso%20igualitario%20y%20no%20sexista%20del%20lenguaje%20y%20%20%20%20%20%20de%20la%20imagen%20en%20la%20Universidad%20de%20Ja%C3%A9n_0.pdf)

- Guía breve para el uso no sexista del lenguaje. Adaptado de CIPAF (1992).

Disponible en:

<http://www.catedradh.unesco.unam.mx/webmujeres/biblioteca/Manuales/Guia%20breve.pdf>

- Manual de Lenguaje No Sexista en la Universidad Politécnica de Madrid .

Disponible en:

[http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Lenguaje/MANUAL\\_DE LENGU AJE\\_NO\\_SEXISTA\\_EN\\_LA\\_UPM.pdf](http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Lenguaje/MANUAL_DE LENGU AJE_NO_SEXISTA_EN_LA_UPM.pdf)

## ANEXOS

### Listado de cargos, ocupaciones y profesiones

#### Masculino

ABOGADO  
ACADÉMICO  
ACREDITADO  
ADJUNTO  
ADMINISTRADOR  
ADMINISTRATIVO  
AGENTE  
AGREGADO  
ANALISTA  
ALUMNO  
ALTERNO  
APAREJADOR  
ÁRBITRO  
ARCHIVERO  
ARQUEÓLOGO  
ARQUITECTO  
ASESOR  
ASISTENTE  
ASISTENTE TÉCNICO  
ASOCIADO  
AUDITOR  
AUTOR  
AUXILIAR  
AYUDANTE  
BACHILLER  
BEDEL  
BECARIO  
BIBLIOTECARIO  
BIÓLOGO  
CATEDRÁTICO  
CIENTÍFICO  
CIUDADANO  
CODIRECTOR  
CONSEJERO  
CONSERJE  
COORDINADOR  
DECANO  
DEFENSOR  
DELEGADO

#### Femenino

ABOGADA  
ACADÉMICA  
ACREDITADA  
ADJUNTA  
ADMINISTRADORA  
ADMINISTRATIVA  
AGENTE  
AGREGADA  
ANALISTA  
ALUMNA  
ALTERNA  
APAREJADORA  
ÁRBITRA  
ARCHIVERA  
ARQUEÓLOGA  
ARQUITECTA  
ASESORA  
ASISTENTE  
ASISTENTE TÉCNICA  
ASOCIADA  
AUDITORA  
AUTORA  
AUXILIAR  
AYUDANTE  
BACHILLER/BACHILLERA  
BEDEL/BEDELA  
BECARIA  
BIBLIOTECARIA  
BIÓLOGA  
CATEDRÁTICA  
CIENTÍFICA  
CIUDADANA  
CODIRECTORA  
CONSEJERA  
CONSERJE  
COORDINADORA  
DECANA  
DEFENSORA  
DELEGADA

DELINEANTE  
DIPLOMADO  
DIRECTOR  
DISCENTE  
DISEÑADOR GRÁFICO  
DOCTOR  
DOCENTE  
DOCUMENTALISTA  
ECONOMISTA  
EDITOR  
EDUCADOR  
EGRESADO  
ENCARGADO  
ENFERMERO  
ESPECIALISTA  
ESTUDIANTE  
EXAMINADOR  
FACULTATIVO  
FARMACÉUTICO  
FILÓSOFO  
FÍSICO  
FUNCIONARIO  
GEÓGRAFO  
GERENTE  
GESTOR  
GRADUADO  
GRADUADO SOCIAL  
HABILITADO  
HISTORIADOR  
INFORMÁTICO  
INGENIERO  
INSPECTOR  
INTEGRANTE  
INTERINO  
INTÉRPRETE  
INTERVENTOR  
INVESTIGADOR  
INVESTIGADOR JEFE  
INVITADO  
JARDINERO  
JEFE  
JUEZ  
LICENCIADO  
LIMPIADOR

DELINEANTE  
DIPLOMADA  
DIRECTORA  
DISCENTE  
DISEÑADORA GRÁFICA  
DOCTORA  
DOCENTE  
DOCUMENTALISTA  
ECONOMISTA  
EDITORA  
EDUCADORA  
EGRESADA  
ENCARGADA  
ENFERMERA  
ESPECIALISTA  
ESTUDIANTE  
EXAMINADORA  
FACULTATIVA  
FARMACÉUTICA  
FILÓSOFA  
FÍSICA  
FUNCIONARIA  
GEÓGRAFA  
GERENTE/GERENTA  
GESTORA  
GRADUADA  
GRADUADA SOCIAL  
HABILITADA  
HISTORIADORA  
INFORMÁTICA  
INGENIERA  
INSPECTORA  
INTEGRANTE  
INTERINA  
INTÉRPRETE  
INTERVENTORA  
INVESTIGADORA  
INVESTIGADOR JEFA  
INVITADA  
JARDINERA  
JEFE/JEFA  
JUEZ/JUEZA  
LICENCIADA  
LIMPIADORA

# RAADH

Reunión de Altas Autoridades en Derechos Humanos  
y Cancillerías del MERCOSUR y Estados Asociados



LINGÜISTA  
LOGOPEDA  
MAESTRO  
MATEMÁTICO  
MÉDICO  
MINISTRO  
OFICIAL  
PARLAMENTARIO  
PERITO  
PERSONAL DE APOYO  
PRESIDENTE  
PROFESOR  
PROFESOR ASOCIADO  
PROFESOR CONTRATADO  
PROFESOR EMÉRITO  
PROGRAMADOR  
PSICÓLOGO  
PUBLICISTA  
QUÍMICO  
RECTOR  
RELACIONES PÚBLICAS  
RESPONSABLE  
REPRESENTANTE  
SECRETARIO  
SENADOR  
SOCIÓLOGO  
SUBALTERNO  
SUBDIRECTOR  
SUPERVISOR  
SUPLENTE  
TÉCNICO  
TÉCNICO DE APOYO  
TÉCNICO INFORMÁTICO  
TESORERO  
TITULADO  
TITULAR  
TRABAJADOR SOCIAL  
TRADUCTOR  
TUTOR  
UNIVERSITARIO  
VICECONSERJE  
VICEDECANO  
VICEGERENTE  
VICEPRESIDENTE

LINGÜISTA  
LOGOPEDA  
MAESTRA  
MATEMÁTICA  
MÉDICA  
MINISTRA  
OFICIALA  
PARLAMENTARIA  
PERITA  
PERSONAL DE APOYO  
PRESIDENTA  
PROFESORA  
PROFESORA ASOCIADA  
PROFESORA CONTRATADA  
PROFESORA EMÉRITA  
PROGRAMADORA  
PSICÓLOGA  
PUBLICISTA  
QUÍMICA  
RECTORA  
RELACIONES PÚBLICAS  
RESPONSABLE  
REPRESENTANTE  
SECRETARIA  
SENADORA  
SOCIÓLOGA  
SUBALTERNA  
SUBDIRECTORA  
SUPERVISORA  
SUPLENTE  
TÉCNICA  
TÉCNICA DE APOYO  
TÉCNICA INFORMÁTICA  
TESORERA  
TITULADA  
TITULAR  
TRABAJADORA SOCIAL  
TRADUCTORA  
TUTORA  
UNIVERSITARIA  
VICECONSERJE  
VICEDECANA  
VICEGERENTE/VICEGERENTA  
VICEPRESIDENTA



# RAADH

Reunión de Altas Autoridades en Derechos Humanos  
y Cancillerías del MERCOSUR y Estados Asociados



VICERRECTOR  
VICESECRETARIO  
VIGILANTE

VICERRECTORA  
VICESECRETARIA  
VIGILANTE