

# Manual de Lenguaje inclusivo en la Administración Provincial

III Plan Estratégico Provincial de Igualdad de Oportunidades  
entre mujeres y hombres y contra la violencia de Género

# ÍNDICE

Presentación.....	3
Introducción.....	5
1. Marco Normativo y legal.....	8
2. Glosario de términos.....	12
3. El lenguaje inclusivo.....	17
◦ Formas de detectar uso incorrecto del lenguaje.....	19
◦ Errores frecuentes en el uso del lenguaje.....	20
◦ Uso del lenguaje sexista en la administración.....	21
4. Claves para la utilización de un lenguaje inclusivo.....	23
5. Recursos para el uso de un lenguaje inclusivo.....	25
◦ Desdoblamiento.....	26
◦ Uso de genéricos.....	27



○ Uso de barras.....	28
○ Uso de perífrasis y expresiones compuestas.....	29
○ Puestos de trabajo.....	33
6. Recursos según los tipos de documentos.....	35
○ Comunicados circulares e internos.....	36
○ Denominación de cargos, oficinas, servicios y ordenanzas.....	37
○ Documentos abiertos y cerrados.....	38
○ Páginas web.....	40
○ Notas de Prensa.....	41
7. Referencias bibliográficas .....	42



## PRESENTACIÓN

*La sociedad está continuamente evolucionando, se producen cambios sociales constantemente. Esto nos lleva a la necesidad de cambios en el uso del lenguaje.*

*En la sociedad las mujeres han sido representadas para que desempeñen un papel de subordinación respecto a los hombres, asignando distintos roles en función del sexo; el lenguaje es una de las herramientas que se ha utilizado para seguir perpetuando estos roles. Sin embargo, se puede utilizar el lenguaje como herramienta que remueva estos roles y rompa las barreras creadas contra las mujeres.*

*No obstante, en los últimos años, las mujeres han tomado conciencia de su situación de desvalorización y discriminación por el simple hecho de ser mujer. Esto ha llevado a una transformación en los distintos ámbitos de la vida, dando pie al replanteamiento del uso del lenguaje para plasmar la realidad que se está viviendo hoy en día.*

*Se pretende que el uso del lenguaje se adapte a los cambios que se están produciendo en la sociedad actual. Por ello, es necesario utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista que erradique el uso discriminatorio del lenguaje por razón de sexo y, de esta forma, las mujeres y los hombres tendrán una representación igualitaria.*



*Este cambio en el uso del lenguaje es importante aunque se produzca lentamente. No solo le corresponde a la ciudadanía, sino que deben participar los distintos sectores de la sociedad, entre ellos las administraciones públicas. Estas deben contribuir a la hora de transmitir una imagen igualitaria a nuestra sociedad.*

*Por ello, la Diputación Provincial de León apuesta por la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no solo porque existan instrumentos legales que instan a hacerlo, sino porque se cree firmemente que la igualdad de género es una cuestión de justicia social. Las mujeres deben estar representadas en todas las esferas de decisión al igual que los hombres y esa igualdad solo se consigue a través de la adopción de medidas e iniciativas tendentes a corregir las situaciones discriminatorias que padecen las mujeres.*

*Asimismo, la Diputación Provincial de León recoge en su Plan de Igualdad del Personal y en el III Plan Estratégico Provincial de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y hombres y contra la Violencia de Género la necesidad de elaborar y difundir una guía o manual de lenguaje inclusivo cuyo objetivo es evitar usos sexistas en el lenguaje contrarios al principio de igualdad entre mujeres y hombres.*



# INTRODUCCIÓN

El lenguaje es un medio de comunicación por el que se transmiten ideas, pensamientos o valores; es la forma en que se representa la realidad, el mundo que nos rodea. Asimismo, es una forma de reflejar la ideología y las relaciones de poder que se dan en la sociedad, por lo que, si en la sociedad se siguen perpetuando desigualdades entre mujeres y hombres, el lenguaje es una herramienta para poder hacer distinciones de tratamiento de las personas según el sexo.

Una de las problemáticas que se encuentran ante esta cuestión, es la confusión que existe entre sexo y género gramatical. El primero es un rasgo biológico que viene determinado por la naturaleza, mientras que el género gramatical es un rasgo inherente a determinados tipos de palabras, que sirve para clasificar los sustantivos en masculinos y femeninos y, en el caso de los adjetivos y determinantes, para establecer su concordancia.

En la sociedad española, existe una sociedad patriarcal en la que el uso del lenguaje refleja una perspectiva androcéntrica, invisibilizando, excluyendo, minusvalorando y subordinando a las mujeres frente a los hombres. Esto provoca una imagen de la mujer estereotipada en la que se la representa en la vida con un papel secundario.



Sin embargo, en los últimos años la mujer ha ido incorporándose al mercado laboral, político, económico, etc., es decir, la sociedad está avanzando hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, por lo que esta incorporación exige que el lenguaje refleje esta nueva realidad. Si se cambia el uso del lenguaje, se ayudará a cambiar las relaciones que se establezcan entre mujeres y hombres. Si se cambia la percepción del mundo también cambiará el lenguaje usado.

Para alcanzar una igualdad real y efectiva se han desarrollado políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres promovidas desde los organismos públicos de los distintos ámbitos. Uno de los objetivos que se incorporan en estas políticas es el uso del lenguaje inclusivo.

La Diputación Provincial de León tiene asumido el principio de transversalidad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por lo que apuesta por integrar la perspectiva de género y eliminar la discriminación hacia las mujeres. Entre estas discriminaciones se encuentra el sexismo que se usa en el lenguaje. Por ello, se presenta esta guía de lenguaje inclusivo.



La guía se estructura en varios puntos: en la primera parte se encuentra una fundamentación teórica explicativa sobre el lenguaje inclusivo y su marco normativo legal. En segundo lugar, aparecen los diferentes recursos que se pueden utilizar según los contextos y situaciones que en el ámbito administrativo.

Se trata de facilitar un manual de consulta, que puede ofrecer una solución en momentos puntuales, aclarar las dudas planteadas en la utilización de un lenguaje igualitario en el entorno administrativo, con el fin de ofrecer alternativas reales a las fórmulas de uso habitual, ciñéndose a las reglas gramaticales.





# 1. Marco Normativo y Legal

*La Diputación Provincial de León recoge en su Plan de Igualdad del Personal como una de sus actuaciones “Implantar un uso inclusivo del lenguaje en la comunicación interna y externa y promover una publicidad no discriminatoria y exenta de estereotipos de género”, de entre otras muchas para alcanzar una igualdad efectiva y real. Además, en el III Plan Estratégico Provincial de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la Violencia de Género se propone como objetivo la promoción del uso del lenguaje inclusivo difundiendo el presente manual.*

*A continuación se ofrece un breve resumen de la normativa en cuanto al lenguaje inclusivo a nivel europeo, nacional, y autonómico.*

- Constitución Española de 1978, recoge este principio de igualdad en el artículo 9.2 “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad efectiva y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; removerlos obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todo los ciudadanos en la vida política, económica cultural y social” y en el artículo 14 “ sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*



- *Recomendación N° (90) 4 del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados miembros para la eliminación del sexismo en el lenguaje, cuyo objetivo es que se adopten cualquier medida que consideren útil para promover el lenguaje inclusivo:*
  - *“Recomendamos a los gobiernos de los Estados miembros promover el uso de un lenguaje que refleje el principio de igualdad de mujeres y hombres y, tomando las medidas que consideren apropiadas con el fin de:*
    - *Fomentar el uso, en la medida de lo posible, de un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia, situación y el papel de las mujeres en la sociedad, tal como las prácticas lingüísticas hacen con los hombres.*
    - *Modificar la terminología usada en documentos oficiales, administraciones públicas y educativas de acuerdo con el principio de la igualdad entre los sexos.*
    - *Fomentar el uso de un lenguaje no sexista en los medios de comunicación”.*
- *Recomendación CM/Rec (2007) del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados miembros sobre las normas y los mecanismo de igualdad entre mujeres y hombres. En la que se recoge “Las acciones de los Estados miembros deben tener como objetivo el fomento de la utilización de un lenguaje no sexista en todos los sectores, en particular, en el sector público, así como en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza y los medios de comunicación”.*



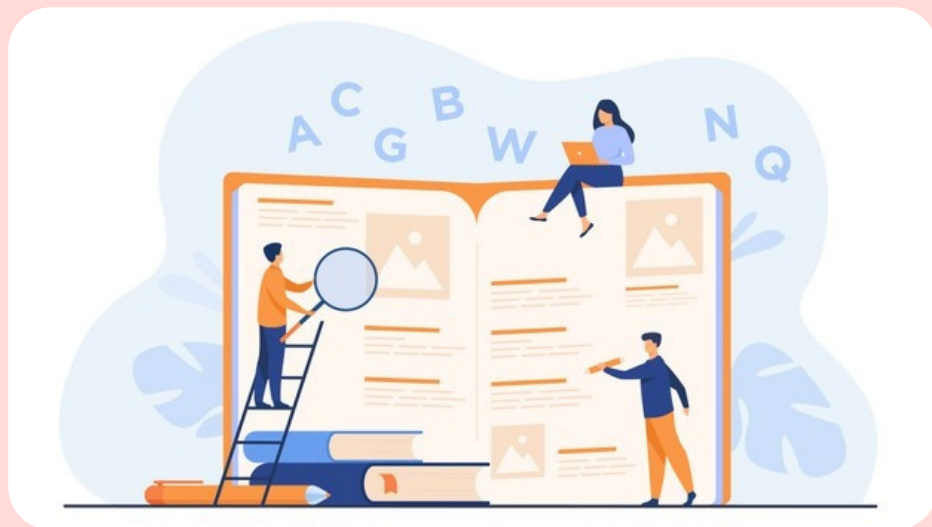
- *Recomendación CM/Rec(2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo. Considera que el lenguaje y la comunicación son componentes esenciales de la igualdad de género y no deben consagrar la hegemonía del modelo masculino, para lo que se invita a los Gobiernos de los Estados miembros a reforzar y aplicar una serie de recomendaciones entre las cuales se encuentra “Realizar una revisión sistemática de todas sus leyes, reglamentos, políticas, etc., para detectar el lenguaje sexista y el recurso a asunciones y estereotipos basados en el género, con el fin de sustituirlos por terminología con perspectiva de género. Las buenas prácticas en este sentido incluyen la elaboración de manuales prácticos de lenguaje y comunicación no sexista y sin estereotipos de género para su uso en documentos de la administración pública.”*
- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge en su artículo 14.11 “La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas” y en el artículo 28.4 “En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas”.*



- *La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, en la que recoge en su artículo 9.11 "El desarrollo de las actuaciones necesarias para que en los documentos elaborados por las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma se utilice un lenguaje no sexista". También, en su artículo 13 de medidas de acción positiva en favor de la mujer en el ámbito educativo, cultural y artístico, recoge en el punto 8 "Eliminar el lenguaje sexista en todas sus manifestaciones." Y en el punto 9 "Utilizar el masculino y el femenino en todos los documentos públicos, con el objeto de hacer visible la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad."*
- *Orden del 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia que adecuó la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan en base a la importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes.*
- *La Ley 4/2009, de 28 de mayo, de Publicidad institucional de Castilla y León, cuyo ámbito de aplicación incluye "las entidades locales de la Comunidad de Castilla y León, así como las instituciones o entidades públicas dependientes de ellas y cualesquiera otras personas jurídicas en las que participen mayoritariamente", establece que la publicidad institucional respetará, entre otros principios, la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, en su artículo 8 detalla una serie de limitaciones, entre ellas que "la publicidad institucional no podrá incluir contenidos y mensajes que sean sexistas".*
- *Plan estratégico de Igualdad de Género de Castilla y León (2022-2025).*



## 2. Glosario de términos



## ANDROCENTRISMO

Modelo social que sitúa al elemento masculino como prototipo, referente a imitar, único y universal. La experiencia de los hombres es interpretada como universal, despreciando y ocultando aprendizajes y experiencias de las mujeres. La historia y la realidad cotidiana se cuentan desde la perspectiva masculina.

## DISCRIMINACIÓN

Trato hacia una persona de forma menos favorable por su pertenencia a un grupo concreto o por tener un rasgo común diferenciador, y no por su aptitud o capacidad individual.

## DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Trato de forma desfavorable a un grupo de personas por motivos expresamente prohibidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional. En el caso de la perspectiva de género, el trato tiene que ver con la pertenencia al sexo.



## DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Tratamiento formalmente neutro que resulta desfavorables para un colectivo, en este caso para las mujeres. Cuando se establecen medidas, condiciones, normas o criterios, aparentemente neutros, pero que, al no tener en cuenta la desigual posición de partida de hombres y mujeres, acaban reproduciendo estas desigualdades.

## ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Ideas y creencias preconcebidas y compartidas acerca de cómo son las mujeres y los hombres en la sociedad. Éstos determinan las expectativas sociales.

## ROL DE GÉNERO

Papel social que se asigna a una persona en función de su sexo biológico. Los roles de género, definen un conjunto de funciones sociales diferentes para mujeres y hombres, así como la posición que ocupan en una estructura social dada, y de la que se derivan unos derechos y unas obligaciones.



## **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Principio referido a la necesidad de garantizar que mujeres y hombres tengan acceso a los recursos de forma igualitaria.

Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (política, económica, participación social, toma de decisiones) y en actividades (formación, empleo y educación) sobre bases de igualdad.

## **POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Conjunto de decisiones, objetivos y medidas adoptadas por las instituciones públicas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y con la mejora de la situación socioeconómica, política y cultural de la mujer.

## **PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera favorable a aquellos colectivos que soportan diferentes tipos de discriminación.

Hace referencia a que todas las personas somos iguales ante la ley.





## SEXISMO

Actitudes o comportamientos excluyentes y discriminatorios respecto de una persona por razón de su sexo, promoviendo estereotipos de roles sociales que se establecen en base a diferencias sexuales.

## LENGUAJE SEXISTA

Expresiones empleadas que denigran a las personas respecto a sus atributos o funciones dentro de la sociedad. Este término se refiere a que las expresiones que se utilizan invisibilizan la presencia de las mujeres o las relegan a un segundo plano.

## IGUALDAD

Derecho fundamental por el cual todas las personas son iguales ante la ley (pero no idénticas), merecen el mismo trato reconociéndose sus diferencias. Implica tanto la creación de un marco legal (igualdad formal) como la aplicación de su contenido, para posibilitar la igualdad real.



# 3. El lenguaje inclusivo



El lenguaje inclusivo consiste en un estilo de lenguaje que represente a todas las personas de la sociedad, que sean tratadas con el mismo respeto y nadie se vea invisibilizado o excluido. Facilita que, tanto las mujeres como los hombres, sean nombradas y nombrados teniendo en cuenta el sexo al que pertenecen, nombrando su mundo desde su género, sin que se produzca la invisibilización de nadie. Además, posibilita la presencia equilibrada de las mujeres y los hombres dejando atrás los estereotipos y desigualdades marcados en la sociedad actual.

Con el uso del lenguaje no sexista se consigue: incluir y hacer visible a ambos sexos; se valora a las mujeres y a los hombres por igual; se da palabra a todas las personas; no confundir el mensaje que se quiere transmitir evitando malentendidos y confusiones; se evitan estereotipos hacia las mujeres según los roles asignados por la sociedad patriarcal; se evitan expresiones verbales que den más importancia a la figura del hombre infravalorando a la mujer; se evita reflejar que el hombre es el centro del universo, es decir, el androcentrismo, el hombre como referencia y medida de todas las cosas; se visibiliza a las mujeres en todas las actividades y funciones en todos los ámbitos sociales.

El lenguaje no es sexista sino el uso de este. Si se utiliza correctamente se puede contribuir a fomentar la igualdad y a visibilizar a la mujer. Utilizar un lenguaje no sexista no implica usar una palabra primero en masculino y luego usar el femenino para hacer lo que se considera "políticamente correcto" sino mostrar la realidad.

El objetivo del lenguaje inclusivo es visibilizar la presencia de los dos sexos en los diferentes mensajes emitidos y evitar el uso de imágenes, videos que puedan marcar desigualdades entre mujeres y hombres.



## • Formas de detectar uso incorrecto del lenguaje

La primera fórmula que se plantea es fundamental. Consiste en percibir si la expresión que se está utilizando molesta a alguna de las personas que reciben o a quien va dirigida la expresión.

La segunda fórmula recoge la fórmula de inversión o “regla de la inversión”. Consiste en sustituir la palabra dudosa por su correspondiente género opuesto. Si la frase resulta inadecuada, el enunciado es sexista.

**SOLO LOS  
ADMINISTRATIVOS  
PUEDEN USAR LOS  
ORDENADORES**



**SOLO LAS  
ADMINISTRATIVAS  
PUEDEN USAR LOS  
ORDENADORES**



# • Errores frecuentes en el uso del lenguaje

## SEXISMO

A través del sexismo se asignan roles, valores y capacidades diferentes para hombres y mujeres exclusivamente en función de su sexo. Se desvaloriza todo lo que hacen las mujeres frente a lo que hacen los hombres, que es lo que se considera importante y lo que está bien. Los errores más frecuentes:

- Diferentes tratamientos según el sexo. Se consigue minimizar a las mujeres.
- Se asignan distintas cualidades dependiendo el sexo: a las mujeres se las identifica con cuidados, estética, amas de casa, mientras que a los hombres se les relaciona con lo intelectual, con la fuerza...
- Se hace uso del genérico femenino para descalificar los valores y actitudes asignadas a mujeres. Ejemplo: "lloras como una niña", "llora como una mujer lo que nos has sabido defender como un hombre".

## ANDROCENTRISMO

El androcentrismo considera a los hombres como el centro y medida de todas las cosas. Se presenta a las mujeres como seres subordinadas, dependientes y sumisas de ellos. Los errores más frecuentes del androcentrismo son:

- Uso del género gramatical masculino como genérico para hacer referencia las mujeres y a los hombres. Este uso del lenguaje provoca que se excluya a las mujeres y se las invisibilice.
- Se presenta al hombre como sujeto de toda acción y a la mujer como dependiente y subordinada.

# • Uso del lenguaje sexista en la administración

Teniendo en cuenta que el lenguaje no es sexista en sí, sino la manera de utilizarlo, en el ámbito administrativo son numerosos los ejemplos del uso sexista del lenguaje, primordialmente el uso genérico del masculino. A continuación se hace referencia a algunos ejemplos:

## USO GENÉRICO DEL MASCULINO

### X EJEMPLO

**TODOS LOS** integrantes de la comisión deberán confirmar asistencia.

**EL CIUDADANO** podrá asistir presencialmente.

### ✓ LENGUAJE INCLUSIVO

**TODAS LAS PERSONAS** que integran la comisión deberán confirmar asistencia.

**SE** podrá asistir presencialmente.

## USO DEL MASCULINO PARA DESIGNAR CARGOS Y PROFESIONES

### X EJEMPLO

Será función **DEL TÉCNICO** acreditado emitir el informe.

**EL TÉCNICO** acreditado emitirá el informe.

### ✓ LENGUAJE INCLUSIVO

Será función **DEL PERSONAL TÉCNICO** acreditado emitir el informe.

**EL TÉCNICO** acreditado emitirá el informe.



## USO DEL PRONOMBRE MASCULINO PARA ABARCAR A UN CONJUNTO COMPUESTO POR PERSONAS DE AMBOS SEXOS

X EJEMPLO

✓ LENGUAJE INCLUSIVO

**AQUELLOS** que estén  
**ADSCRITOS** en el  
departamento de recursos  
humanos.

**AQUELLAS PERSONAS**  
que estén **ADSCRITAS** en  
el departamento de  
recursos humanos.

**Anteponer el masculino al femenino cuando se hace referencia a ambos sexos.**

**La solución a este uso sexista es alternar el orden de forma aleatoria, es decir, anteponer el femenino en unas ocasiones y en otras el masculino, en lugar de siempre utilizar el masculino en primer lugar.**

Es importante tener en cuenta que a través del lenguaje se refleja una realidad basada en desigualdades y discriminaciones, por lo que con el uso incorrecto del lenguaje se refuerza esta realidad debido a que se sigue mostrando una imagen parcial y una posición de subordinación de la mujer. Todas las personas pueden hacer un uso correcto de la lengua y expresar lo que se quiere con una mayor precisión, solo se debe tener en cuenta los elementos y recursos adecuados.



## 4. Claves para la utilización del lenguaje inclusivo



*El uso de un lenguaje no sexista requiere del conocimiento de las alternativas que ofrece el idioma para nombrar por igual a las personas visibilizando la presencia de las mujeres que, habitualmente, se oculta bajo el uso genérico del masculino. A continuación se exponen una serie de claves del uso del lenguaje no sexista.*





- ✓ **Modificar las expresiones cuando el sujeto esté redactado en masculino genérico por sustantivos sin marca de género.**  
Ejemplo: ciudadanía, población, plantilla.
- ✓ **Eliminar imágenes que contribuyan a perpetuar los estereotipos de género, es decir, usar imágenes que favorezcan a romper los estereotipos.**
- ✓ **Tener en cuenta que no existe solo una mujer, ni un modelo de mujer por lo que se debe hacer referencia a “las mujeres”, en vez de usar “la mujer”.**
- ✓ **Cuando un documento se conoce a quién va dirigido, se debe personalizar el mensaje.**
- ✓ **Nombrar a las mujeres y a los hombres alternando el orden de mención.**
- ✓ **En cuanto al cargo o profesión, se debe nombrar a la persona.**
- ✓ **Reducir el uso del desdoblamiento o el uso de barras.**
- ✓ **Evitar la utilización del lenguaje genérico masculino.**
- ✓ **Utilizar cargos, titulaciones y profesiones.**



## 5. Recursos para el uso del lenguaje inclusivo



Una vez reconocidas las formas sexistas del lenguaje, es más factible detectar cuando se puede introducir un lenguaje incluyente.

No se puede olvidar que el principio fundamental del lenguaje es que la comunicación sea efectiva. Existen múltiples recursos lingüísticos que no requieren desdoblarse continuamente (el recurso que se tiende a utilizar con mayor frecuencia); se trata de utilizar estrategias y recursos que posee el lenguaje.



## • Desdoblamiento

Es la opción más conocida. Consiste en formular la palabra en masculino y en femenino. Suele ser adecuado cuando es importante hacer presente que las mujeres existan, pero no es conveniente usarlo en todas las palabras ya que puede resultar una lectura tediosa. Otra opción sería desdoblar los determinantes.

El desdoblamiento no debe considerarse una redundancia porque se nombra la realidad: la presencia de mujeres y hombres. Lo contrario contribuiría a invisibilizar a las mujeres. Además, cuando se desdobra y se hace un uso frecuente de las formas masculinas y femeninas se aconseja alternar el orden de nombramiento para que exista un trato igualitario de los dos sexos.

Por ejemplo, en el caso de los cargos, puestos de trabajo o profesiones que tradicionalmente han sido ocupados por un sexo u otro.

### X EXPRESIÓN SEXISTA

Los candidatos.

Se abre oferta pública para cubrir plaza de mecánico.

Los empleados.

### ✓ LENGUAJE INCLUSIVO

Los candidatos y las candidatas.

Se abre oferta pública para cubrir plaza de mecánico o mecánica.

Los empleados y las empleadas.



## • Uso de genéricos

Para evitar el uso abusivo del masculino genérico se pueden utilizar genéricos que engloben a una pluralidad de personas de ambos sexos.

### X EXPRESIÓN SEXISTA

### ✓ LENGUAJE INCLUSIVO

Los administrativos.

El personal administrativo.

Los inmigrantes.

La población inmigrante.

Empleados provinciales

El personal provincial.

Los trabajadores  
municipales.

La plantilla municipal.

Además, existen los grupos nominales formados por “personas” + adjetivo, de esta forma se pueden cambiar expresiones sexistas por expresiones incluyentes.

### X EXPRESIÓN SEXISTA

### ✓ LENGUAJE INCLUSIVO

El beneficiario.

La persona beneficiaria.

Los admitidos.

Las personas admitidas.

Los técnicos.

El personal técnico.

Todos los ciudadanos.

La ciudadanía.



## • Uso de barras

El uso de la barra inclinada, es decir, escribir la forma masculina y, separada por la barra, la femenina, es uno de los primeros recursos utilizados al principio de la aparición del lenguaje inclusivo.

Se recomienda usar otros tipos de recursos y utilizar el recurso del uso de barrar para formularios o instancias. Al utilizar este recurso, es recomendable alternar el uso del masculino y el femenino.

Por otro lado, el uso de los símbolos como @,x,-...; se ha hecho popular en determinados ámbitos como la publicidad, las páginas webs y redes sociales, pero en cuanto al lenguaje administrativo no tiene cabida debido a que no pueden pronunciarse y no tienen un reconocimiento lingüístico como género gramatical.

### X EXPRESIÓN SEXISTA

### ✓ LENGUAJE INCLUSIVO

El funcionario.

El/La funcionario/a.

El técnico.

El/La técnico/a.

Jefe de Servicio.

El/La jefe/a de Servicio.

El solicitante.

El/La solicitante.

Firma del interesado.

Firma del/la interesado/a.



## • Uso de perífrasis y expresiones compuestas

- *Sustitución de construcciones pasivas:*

**X EXPRESIÓN SEXISTA**

**✓ LENGUAJE INCLUSIVO**

El solicitante estará obligado a...

La persona solicitante tendrá la obligación de...

Derecho a ser informado

Derecho a recibir información.

- *Uso de pasiva-refleja u oraciones con "se":*

**X EXPRESIÓN SEXISTA**

**✓ LENGUAJE INCLUSIVO**

Si eres usuario registrado...

Si ya se ha registrado...

El usuario será atendido presencialmente.

Se atenderá a las personas usuarias presencialmente.



## • Uso de perífrasis y expresiones compuestas

- *Uso de perífrasis:*

**X EXPRESIÓN SEXISTA**

**✓ LENGUAJE INCLUSIVO**

La toma de decisión corresponderá al Jefe de Servicio.

La toma de decisión corresponderá a quien ostente la jefatura de Servicio.

- *Sustitución del cuantificador "todos" + artículo masculino utilizando "cualquier":*

**X EXPRESIÓN SEXISTA**

**✓ LENGUAJE INCLUSIVO**

Se atenderá a todos los usuarios en el plazo máximo de...

Se atenderá a cualquier persona usuaria en el plazo máximo de...



## • Uso de perífrasis y expresiones compuestas

- Omitir el sujeto y modificar la construcción de la frase:

**X EXPRESIÓN SEXISTA**

**✓ LENGUAJE INCLUSIVO**

Se remitirá al Jefe de Servicio correspondiente.

Se remitirá a la jefatura de Servicio correspondiente.

Deberá entregarse el acta al Secretario.

Deberá entregarse el acta en Secretaría.

- Sustituir sustantivos formulados en maculino por sinónimos sin marca de género:

**X EXPRESIÓN SEXISTA**

**✓ LENGUAJE INCLUSIVO**

Los cursos de formación serán impartidos por trabajadores con experiencia.

Los cursos de formación serán impartidos por profesionales con experiencia.





## • Uso de perífrasis y expresiones compuestas

- Sustitución de pronombres por quien/quienes:

### X EXPRESIÓN SEXISTA

Aquellos que precisen de...

Podrán presentarse los que hayan presentado la solicitud dentro del plazo establecido.

### ✓ LENGUAJE INCLUSIVO

Quienes precisen de...

Podrán presentarse quienes hayan presentado la solicitud dentro del plazo establecido.

- Sustituir artículos por "cada":

### X EXPRESIÓN SEXISTA

El solicitante deberá registrar una copia de la documentación.

### ✓ LENGUAJE INCLUSIVO

Cada solicitante deberá registrar una copia de la documentación.

- Omitir el artículo cuando se trata de sustantivos comunes en cuanto al género:

### X EXPRESIÓN SEXISTA

La actividad está dirigida a los menores de 16 años.

### ✓ LENGUAJE INCLUSIVO

La actividad está dirigida a menores de 16 años.



## • Puestos de trabajo

Cuando se hace referencia a determinada titulación que deben tener las personas que opten al puesto, se deberá utilizar expresiones genéricas como “licenciatura”, “diplomatura” o bien desdoblar: licenciado/a, diplomado/a, y al referirse a una profesión en concreto, formularla en masculino y femenino (abogada/o).

El abuso del masculino como genérico refuerza la creencia de que hay profesiones para hombres y otras para mujeres, y no constata la incorporación de mujeres en profesiones consideradas para hombres. Cuando nos referimos a un grupo de mujeres y hombres o no sabemos el sexo de a quien queremos nombrar se deben usar estos sustantivos: Alcaldía, Presidencia, Asesoría, Dirección, Jefatura, Cuerpo de Policía, personal médico, Comunidad educativa.

### X EXPRESIÓN SEXISTA

Convocatoria de una plaza de cocinera.

Los aspirantes a la plaza deberán estar en posesión del título de diplomado en enfermería.

Estar en posesión del título de Doctor, Licenciado, Diplomado o Graduado.

### ✓ LENGUAJE INCLUSIVO

Convocatoria de una plaza para personal de cocina.

Quienes opten a la plaza deberán estar en posesión de la diplomatura en enfermería.

Estar en posesión de Doctorado, Licenciatura, Diplomatura o Grado.



*Cuando se trata de denominación de cargos, deberá adaptarse en función de si el cargo lo ocupa una mujer o un hombre. Si no conocemos la persona concreta que ostenta el cargo, será mejor utilizar genéricos.*

---

**X EXPRESIÓN SEXISTA**

Se remitirá al Director de Área.

Se presentará al Jefe de Servicio.

---

**✓ LENGUAJE INCLUSIVO**

Se remitirá a la Dirección de Área.

Se presentará a la Jefatura de Servicio.

---



# 6. Recursos según los tipos de documentos

Los recursos a utilizar varían en función del contexto y el tipo de documentación. A continuación, se mencionan los recursos a usar:

- Comunicados circulares e internos.
- Denominación de cargos, oficinas, servicios y ordenanzas.
- Documentos abiertos y cerrados.
- Páginas web.
- Notas de Prensa.



## • Comunicados circulares e internos

*Desde el ámbito interno de las administraciones existen circulares y comunicados internos dirigidos al personal de los distintos departamentos y jefaturas. Se suelen encontrar expresiones como “los empleados”, “los usuarios”, “los interesados”, “los particulares”, “los responsables”...*

*Se debe evitar utilizar el masculino genérico sustituyendo por genéricos reales. De esta forma cumplimos el objetivo del lenguaje inclusivo de que todas las personas se sientan representadas e incluidas.*

### X EXPRESIÓN SEXISTA

Los diputados.

Los usuarios.

Los trabajadores.

Los empleados.

### ✓ LENGUAJE INCLUSIVO

La representación política de la Diputación.

Las personas usuarias.

La plantilla.

El personal.



## • Denominación de cargos, oficinas, servicios y ordenanzas

Se suele encontrar expresiones como “atención al ciudadano”, “atención al usuario”, “los contribuyentes”... pero se debe ser consciente de que esta forma de utilizar el lenguaje conlleva la invisibilización de las mujeres siguiendo con la visión androcéntrica y sexista que existe en la sociedad.

Por lo que se debe considerar:

- Cuando se refiere a un cargo o puesto, se debe reflejar quien ostenta el cargo, mujer u hombre. Ejemplo: jefa o jefe, según corresponda.
- Cuando se hace referencia a una oficina o servicio, se debe utilizar lenguaje inclusivo evitando el desdoblamiento, utilizando otras alternativas.

### X EXPRESIÓN SEXISTA

Atención al ciudadano.

Los particulares.

El propietario deberá...

Atención a los usuarios.

### ✓ LENGUAJE INCLUSIVO

Atención a la ciudadanía.

Particulares.

La persona propietaria deberá...

Atención a las personas usuarias.



## • Documentos abiertos y cerrados

### • FORMULARIOS E INSTANCIAS

Son documentos que se deben rellenar . Es adecuado utilizar el recurso de barras, aunque, si se es posible, se debe utilizar fórmulas genéricas inclusivas.

### • CERTIFICADOS Y NOTIFICACIONES

Son documentos que van dirigidos o expedidos a una persona en concreto por lo que se recomienda personalizar dicho documento ya sea en masculino, femenino o bien de forma genérica pero inclusiva.

#### X EXPRESIÓN SEXISTA

Solicitud de ser admitido.

Nacido en...

El solicitante.

#### ✓ LENGUAJE INCLUSIVO

Solicitud de admisión.

Fecha de nacimiento.

Firma.

#### X EXPRESIÓN SEXISTA

El titular de...

Se confirma a petición del interesado.

#### ✓ LENGUAJE INCLUSIVO

La persona titular de...

Se confirma a petición de la persona interesada.



**CONVOCATORIAS**

**X EXPRESIÓN SEXISTA**

Los aspirantes al puesto.

Ser español.

Lista de admitidos.

Requisitos de los  
demandantes.

**✓ LENGUAJE INCLUSIVO**

Las personas aspirantes al  
puesto.

Tener nacionalidad  
española.

Lista de personas admitidas.

Requisitos de las personas  
demandantes.





## • Páginas web

Evitar el uso de expresiones como “portal del ciudadano”, “buzón del ciudadano”, ya que se consideran expresiones sexistas debido a que se usa el masculino genérico, pudiendo utilizar expresiones genéricas pero incluyentes.

<b>X EXPRESIÓN SEXISTA</b>	<b>✓ LENGUAJE INCLUSIVO</b>
Bienvenido.	Te damos la bienvenida.
Portal del ciudadano.	Portal de la ciudadanía.
Portal del empleado.	Portal del personal.
Usuario registrado.	Persona registrada.



- Notas de prensa

---

**X EXPRESIÓN SEXISTA**

---

**✓ LENGUAJE INCLUSIVO**

---

Todos los ciudadanos.

Toda la ciudadanía.

Los ciudadanos leoneses.

La ciudadanía leonesa.

Los asistentes a la reunión.

Las personas que  
asistieron a la reunión.

Los niños y jóvenes  
de León.

La población infantil y  
juvenil de León.

---



# 7. Referencias bibliográficas

- Ayuntamiento de Burgos, Propuestas para un uso no sexista del lenguaje administrativo. <https://bit.ly/3m20xSO>
- Constitución española. Boletín Oficial del Estado, núm.311, de 29 de diciembre de 1978, pp.29313-29424. <https://bit.ly/3oO90Li>
- Fundación Aucavi, (2018). Lenguaje inclusivo y no sexista del lenguaje. <https://bit.ly/3IQFHPy>
- Menéndez, Isabel. Lenguaje administrativo no sexista. Instituto Andaluz de la Mujer. <https://bit.ly/3DQUBIU>
- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, Boletín Oficial del estado, num.71, de 24 de marzo de 2003, pp.11604-11615. <https://bit.ly/3rXLNYX>



- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Boletín Oficial del Estado, num.71, de 22 de marzo de 2007.
- <https://bit.ly/3pNWCdD>
- Ley 4/2009, de 28 de mayo, de Publicidad institucional de Castilla y León, Boletín Oficial del Estado, num.140, de 10 de junio de 2009, pp.49005-49010. <https://bit.ly/3dNrFjX>
- Orden del 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia. Boletín Oficial del Estado, num.74, de 28 de marzo de 1995, pp.9477-9478.
- <https://bit.ly/3dNs85G>
- Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Castilla y León (2013-2018), Boletín Oficial de Castilla y León, num.94, de mayo de 2013. <https://bit.ly/3dNADOS>
- Servicio de Asesoramiento para Planes y medidas de Igualdad en las Empresas. Guía práctica de comunicación influyente. <https://bit.ly/33pCnvf>



- Recomendación N° (90) 4 del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados miembros para la eliminación del sexismo en el lenguaje. <https://bit.ly/3oN0oo3>
- Recomendación CM/Rec (2007) del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados miembros sobre las normas y los mecanismo de Igualdad entre mujeres y hombres. <https://bit.ly/3IV8QZI>
- Recomendación CM/Rec(2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo. <https://bit.ly/3pU23Yf>
- Políticas de Igualdad. Universitat de Lleida. Centro Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones. <https://bit.ly/3oOrwDd>

