



MANUAL PARA UNHA LINGUAXE INCLUSIVA EN CANTO AO XÉNERO PARA A EXPRESIÓN ORAL E ESCRITA, FORMAL E INFORMAL



ÍNDICE

É SEXISTA A LINGUAXE QUE UTILIZAMOS NO DÍA A DÍA?	4
DE VERDADE É ISTO IMPORTANTE PARA AVANZAR CARA UN MUNDO MÁIS IGUALITARIO? ..	4
A LINGUAXE INCLUSIVA É ALGO MÁIS QUE UNHA OPCIÓN PERSOAL	5
LINGUAXE INCLUSIVA EN CANTO AO XÉNERO	5
CONCEPTOS BÁSICOS	6
ESTRATEGIAS E EXEMPLOS	7
USO DE IMAXES NON SEXISTAS	12
BIBLIOGRAFÍA	13
LEXISLACIÓN, RECOMENDACIÓNS E NORMATIVAS RELACIONADAS	14



MANUAL PARA UNHA LINGUAXE INCLUSIVA EN CANTO AO XÉNERO PARA A EXPRESIÓN ORAL E ESCRITA, FORMAL E INFORMAL

Este manual nace como resposta á necesidade de fornecer ao persoal de ferramentas e recursos para mellorar a comunicación, tanto oral como escrita no contexto do IISGS e a FBGS.

Polo xeral, os usos lingüísticos non representan con simetría a homes e mulleres e poden presentar relacións sociais entre homes e mulleres de acordo con estereotipos sexistas e invisibilizar á muller no plano gramatical, tomando ao home como medida de todas as cousas. Estes usos reflicten actitudes androcéntricas contrarias ao principio da igualdade de xénero.



É SEXISTA A LINGUAXE QUE UTILIZAMOS NO DÍA A DÍA?

Os valores sexistas e androcéntricos están no imaxinario colectivo das nosas sociedades, sendo os valores dominantes. Precisamente “por ser dominantes, preséntanse como neutrais, obxectivos, normais e naturais” (UVigo, 2012).

Este uso cotiá da linguaxe leva a diluir e minimizar a presenza da muller na sociedade, o que no presente non ten nin lóxica nen dereito, polo que obriga a facer fincapé na necesidade de incorporar novas forma de expresión acordes coa realidade actual. Neste sentido, compre subliñar o que a Consellería de Emprego e Igualdade indica nas súas recomendacións sobre a linguaxe non sexista:

“Na nosa sociedade, desde sempre, o masculino tómase como referente da humanidade, e a lingua empregada para comunicármonos é unha clara mostra dese principio. Proba diso é que tradicionalmente empréganse palabras masculinas, tanto en singular como en plural -home, funcionarios, cidadáns- para facer referencia a colectivos nos que están presentes tanto mulleres coma homes. Esta formulación, como sabemos, contribúe a minimiza-la presenza das mulleres nos distintos ámbitos laborais e sociais. Calquera uso dun idioma que invisibiliza as mulleres debe ser evitado a favor, na medida do posible, de formas non sexistas de expresión”.

Fonte: Web Concellería Emprego e Igualdade Mulleres en Galicia (<https://igualdade.xunta.gal/gl/content/linguaxe-non-sexista#linguistico>)

DE VERDADE É ISTO IMPORTANTE PARA AVANZAR CARA UN MUNDO MÁIS IGUALITARIO?

A linguaxe reflicte o pensamento, pero tamén o modula. Unha linguaxe inclusiva é vital para cambiar os significados que se transmiten e permitir que esta representación da realidade sexa máis igualitaria e axude, así, a que o pensamento tamén o sexa. A linguaxe constrúe a nosa visión da realidade e unha linguaxe inclusiva fará que teñamos sempre presente a tódalas persoas. Esforzarnos por romper a dinámica e facer as cousas mellor tamén nos obriga a reflexionar sobre o papel de mulleres e homes na sociedade.

Vemos, en consecuencia que, como nos expresamos, importa.

A LINGUAXE INCLUSIVA É ALGO MÁIS QUE UNHA OPCIÓN PERSOAL

O IIS Galicia Sur é unha organización cun forte compromiso coa investigación e innovación responsables (RRI, polas súas siglas en inglés), e coa igualdade, traballando para incorporar a perspectiva de xénero de forma transversal en toda a súa actividade, o que inclúe unha comunicación interna e externa inclusivas e non discriminatorias.

Esta vocación e traballo pola igualdade reflíctese no seu Plan Estratéxico (Eixo 2), que vai en consonancia coa Guía Técnica de Avaliación de Acreditacións de Institutos de Investigación Biomédica ou Sanitaria, na que se lle da un especial peso á igualdade.

Por outra banda, o Plan de Igualdade da Fundación Biomédica Galicia Sur, xestora do IIS Galicia Sur, recolle igualmente o seu “compromiso coa igualdade e a non discriminación” e presenta o citado plan como ferramenta e “estratexia para facer efectiva a igualdade entre mulleres e homes, que implica incorporar a perspectiva de xénero na xestión da empresa en todas as súas políticas e a todos os niveis”.

Da mesma maneira, existe lexislación vixente, tanto autonómica como nacional, que incorpora a obriga do uso da linguaxe inclusiva, así como normativas da Unión Europea e a UNESCO, institucións que ademais propoñen recursos e guías e que se refiren á cuestión deixando moi clara a súa importancia:

“A linguaxe é un dos factores clave que determinan as actitudes culturais e sociais, empregar unha linguaxe inclusiva en canto ao xénero é unha forma sumamente importante de promover a igualdade de xénero e de combater os prexuízos de xénero”.

Ao final deste manual, inclúese unha listaxe das normativas e leis vixentes sobre o uso dunha linguaxe inclusiva.

LINGUAXE INCLUSIVA EN CANTO AO XÉNERO

Enténdese por “linguaxe inclusiva en canto ao xénero” a maneira de expresarse oralmente e por escrito sen discriminar a un sexo, xénero social ou identidade de xénero en particular e sen perpetuar estereotipos de xénero. Dado que **a linguaxe é un dos factores clave que determinan as actitudes culturais e sociais**, empregar unha linguaxe inclusiva en canto ao xénero é unha maneira moi importante de promover a igualdade de xénero e combater os prexuízos. Ademais, a linguaxe inclusiva **nomea para visibilizar**.

E ademais de facer visible o xénero cando a situación comunicativa o esixa, hai que evitar o uso de expresións discriminatorias.

Por todo isto, este documento quere servir de pequena guía para unha forma de expresarse no oral e na escrita, de xeito inclusivo e non excluín-te. **Unha guía para mellorar e ir máis aló de cambiar ou engadir vogais**.

CONCEPTOS BÁSICOS

SEXO

O **sexo** ten que ver con factores fisiolóxicos: os órganos xenitais, hormonas e cromosomas. Habitualmente, masculino ou feminino. Son estes factores os que condicionan o sexo asignado ao nacer.

XÉNERO

O **xénero social** é un concepto máis complexo que o sexo, xa que é un conxunto de trazos e abrangue roles, expectativas, trazos sociais e pautas de comportamento que se asocian ao masculino ou ao feminino. Deste xeito, os papeis de xénero marcan as expectativas sobre o que as mulleres e homes deben facer en cada sociedade ou cultura. O xénero constrúese socialmente e a lingua é un dos instrumentos cos que se constrúe.

Máis conceptos relacionados co xénero:

- **Identidade de xénero** refírese á relación dun individuo co concepto de xénero que existe no seu contexto sociocultural (non confundir con orientación sexual). A ciencia recoñece a complexidade do concepto “identidade” e non existe unha única definición nin se entenden por completo os mecanismos que xeran unha identidade no noso cerebro. Ademais, tense documentado unha ampla variación do concepto de xénero (e por tanto, da identidade de xénero) a nivel histórico e en diferentes culturas, sen necesidade de conexión entre elas (Matsuno & Budge, 2017; Monro, 2019 en PRISMA, Recursos). A identidade de xénero non se axusta a un modelo binario home-muller, polo que tamén existen identidades non binarias. O concepto de identidade non binaria é un concepto paraugas que engloba todas aquelas identidades de xénero que non son home nin muller (axénero, xénero fluído, panxénero, bixénero etcétera...). As persoas trans son aquelas que non se identifican co sexo que lles foi asignado ao nacer, polo que algunhas persoas non binarias séntense englobadas dentro do termo trans. Existen diferentes formas de persoa non binaria e para relacionarse e referirse a elas aconséllase preguntar se xorden dúbidas e utilizar aqueles termos cos que a persoa se sinta máis cómoda.
- **Expresión de xénero** é a forma na que unha persoa se mostra ao mundo e expresa a súa identidade en relación ao xénero. A maneira de falar, de moverse, vestir etcétera... son expresións de xénero e pode ou non encaixar cos cánons normativos asociados a un certo xénero.
- **Xénero gramatical:** Categoría gramatical que marca a oposición entre masculino e feminino nos substantivos, pronomes, adxectivos e determinantes, que é inherente para os substantivos e pronomes e se establece por concordancia con estes no resto dos casos.

ESTRATEGIAS E EXEMPLOS

➤ EVITAR O USO DE EXPRESIÓNS DISCRIMINATORIAS E O SEXISMO DISCURSIVO

- a) **Non facer uso asimétrico de masculinos e femininos.** O uso asimétrico supón facer unha consideración diferente do suxeito feminino e o masculino, caendo na redundancia e facendo énfase na condición sexuada das mulleres cando se fala delas:

As científicas vs. As mulleres científicas
As escritoras vs. As mulleres escritoras

Nestes casos, a terminación en “-as” e o artigo “as” xa indican o sexo.

b) **Asimetría nos tratamentos de cortesía.**

- Está desaconsellado o uso de “señorita” como tratamento a mulleres novas ou solteiras. Recoméndase o uso de “señora” en todos os casos, para non explicitar o estado civil das mulleres de forma innecesaria e non existindo o “señorito” para os homes solteiros.
- Coherencia ao referirse a homes e mulleres: se mencionamos aos homes polo nome, apelido, tratamento ou profesión, por exemplo, débese facer o mesmo coas mulleres. Por exemplo:

O doutor Vázquez e a enxeñeira López virán ao almorzo
vs.
O doutor Vázquez e Susana virán ao almorzo

- c) **Refráns e frases feitas.** Hai expresións e frases feitas que teñen unha connotación negativa que nace dunha concepción estereotipada das características dos xéneros e recoméndase evitalas. Exemplos:

A muller na casa e o home na praza
Ao home de máis saber, unha muller bótalo a perder

- d) **Evitar expresións que perpetúan estereotipos de xénero.** Recoméndase evitar as expresións que perpetúan estereotipos sobre os roles socialmente asignados aos xéneros. Exemplos:

O persoal sanitario participou no evento de benvida

vs.

Enfermeiras e médicos participaron no evento de benvida

Os homes que fan tarefas domésticas

vs.

Os homes que colaboran/axudan na casa

Precísase persoal de limpeza

vs.

Precísanse limpadoras

- e) **Evitar a presentación das mulleres como subsidiarias dos homes, como un colectivo á parte ou equiparado coa infancia.** Exemplos:

No naufraxio houbo sete vítimas: tres homes, dúas mulleres e dous nenos

vs.

No naufraxio houbo sete vítimas, entre elas mulleres e nenos

Participaron na enquisa estudantes, persoas desocupadas e xubiladas, inmigrantes...

vs.

Participaron na enquisa, estudantes, mulleres, desocupados, xubilados,, inmigrantes....

f) **Crear referentes femininos, cuidando o estilo.** Exemplo:

O gañador ou gañadora publicará o seu relato
vs.
O gañador publicará o seu relato

g) **Procurar o uso do feminino plural “mulleres” ou individualizar,** pois o feminino é un colectivo múltiple, diverso, plural.

Exemplo:

Día Internacional das Mulleres e as Nenas na Ciencia. Día Internacional das Mulleres

h) **Na comunicación sobre científicas/investigadoras,** a xornalista científica Christie Aschwanden **recomenda non mencionar:**

- Que é muller como primeira característica
- A profesión do seu marido
- Como concilia a súa vida profesional coa crianza
- Como coida aos seus subordinados
- Como lle sorprende a competitividade no seu campo
- Como actúa de modelo para outras mulleres
- Que é a primeira en...

➤ **MENCIÓN EXPLÍCITA DE CADA UNO DOS XÉNEROS: VISIBILIZAR OS XÉNEROS**

a) O **desdoblamento** consiste en utilizar a versión feminina e masculina da mesma palabra. Como estratexia pode utilizarse cando se queren facer visibles tanto a mulleres como a homes. Recoméndase non abusar deste recursos para facilitar a lectura, xerar incoherencias ou restar precisión ao texto. Pódese ir alternando a orde no texto ou optar pola orde alfabética para colocar unha e outra forma.

Por exemplo:

- *Investigadores e investigadoras*
- *Nenas e nenos*
- *Todos os alumnos e alumnas matriculados*
- *As e os profesionais da enxeñaría*

- b) As **estratexias tipográficas** consisten en utilizar a barra ou os parénteses para explicitar o feminino. Por exemplo:

- *O investigador/a principal do proxecto.*
- *O informe debe presentarse ao (á) auditor(a) para que o certifique.*

Desaconsella o uso de “@” ou “x” (“nen@s”, “gañadorxs”) xa que dificultan a lectura e son un problema para as ferramentas de accesibilidade, como os lectores de pantalla que utilizan as persoas con discapacidade visual.

- c) **Neoloxismos.** A introdución de novos termos é frecuente nas linguas sen que existan reticencias (normalmente) e ás veces cómpre crear palabras que ata este momento non contaban co feminino ou co masculino. Non hai motivo para non introducir termos que representan novas realidades que xa teñen o seu lugar no dicionario da Real Academia Galega:

“presidenta”, “alcaldesa”, “médica”, “técnica”, “informática”, “avogada”, “xuíza”, “arquitecta” ou “árbitra”

➤ XENERALIZACIÓN OU NEUTRALIZACIÓN

- a) **Non visibilizar os xéneros cando non o esixa a situación comunicativa.** Consiste en evitar o uso de formas con marcas de xénero e así, cando non sexa necesario mencionar un cargo ou ocupación facendo referencia ás persoas, pódese utilizar o grupo, a institución o órgano ou a función que representan mediante o substantivo xenérico ou colectivo (“*a vicepresidencia*” vs. “*os vicepresidentes*”); diferentes estruturas (“*a comunidade*”, “*o corpo de*”, etc.) ou falar de procesos en lugar de persoas (“*a avaliación*” vs. “*os avaliadores*”). Neste caso, tamén aparecen novos neutros, como “*estudiantado*” ou “*funcionariado*”.
- b) **Pódense utilizar substantivos xenéricos ou colectivos para referirse a conxuntos de persoas,** como:

Persoal, público, xente, grupo, equipo, clase, colectivo, cidadanía, mocidade, humanidade, infancia...

ou un termo que cun único xénero designe a seres de ambos os sexos, como:

Persoa, humano, crianza/criatura, etc.

Exemplos a continuación sobre a utilización da palabra “persoa”:

- ***Nove de cada dez persoas*** vs. *Nove de cada dez cidadáns*
- ***Todas as persoas teñen dereito a un sistema de xustiza*** vs. *Todos teñen dereito a un sistema de xustiza*

c) Pódense usar os pronomes relativos “quen”, indefinidos “alguén”, “ninguén” e “calquera” e “cada” máis adxectivo:

- ***Quen queira pedir unha axuda pode contactar coa administración*** vs. *Os traballadores que queiran pedir unha axuda poden contactar coa administración*
- ***Darase prioridade a quen teña coñecementos de xestión de ensaios clínicos*** vs. *Darase prioridade aos candidatos que teñan coñecementos de xestión de ensaios clínicos*
- ***Calquera pode asistir á sesión formativa*** vs. *Todos os interesados poden asistir á sesión formativa*
- ***Cada representante recibirá unha copia da publicación*** vs. *Todos os representantes recibirán unha copia da publicación*

d) Pódense usar adxectivos sen marca de xénero, en lugar de substantivos, por exemplo:

Os problemas veciñais vs. *Os problemas dos veciños*

e) Empregar construcións impersoais, pasivas reflexas ou perifrásticas. Por exemplo:

- ***O Lugar onde se inscribiu*** vs. *O lugar no que foi inscrito*
- ***Cando se pida unha palabra, haberá que...*** vs. *Cando un orador pida a palabra, haberá que...*
- ***Procederase a votar*** vs. *Os delegados procederán a votar*

f) **Pódese omitir o axente**, por exemplo:

- *Haberá un debate vs. Os participantes manterán un debate*
- *Recórdase que os proxectos deben presentarse coa antelación suficiente vs. Recórdase aos investigadores que os proxectos deben presentarse coa antelación suficiente*

g) **Pódese usar o infinitivo e o xerundio**, por exemplo:

- *É necesario ter unha conta para acceder á aplicación vs. É necesario que o usuario teña unha conta para acceder á aplicación*
- *Quen pode presentarse (á presidencia, dirección, xerencia, etc.)? vs. Quen pode ser candidato?*
- *Traballando duro, acadaremos as metas vs. Se todos traballamos duro, acadaremos as metas*

USO DE IMAXES NON SEXISTAS

1. **Evitar o uso de imaxes estereotipadas** e que poidan axudar a reproducir roles e papeis que tradicionalmente se asignan a homes e mulleres, neste caso asociados á súa profesión.
2. Procurar unha **presenza equilibrada de mulleres e homes** (60-40%).
3. **Non utilizar a imaxe da muller como reclamo** nin colocar “mulleres floreiro”, que se inclúen como adorno.
4. Representar un tipo **de relacións igualitarias e de solidariedade, cooperación e axuda mutua** nas situacións laborais (e en todas as demais).
5. **Visibilizar a presenza e participación das mulleres** en todos os ámbitos da vida.
6. **Evitar imaxes discriminatorias**, evitando amosar ás mulleres como obxecto sexual.
7. Vixiar a **coherencia entre a linguaxe visual e lingüística** para que as imaxes que se difundan estean en consonancia cos textos que a acompañan.

BIBLIOGRAFÍA

- Recursos <https://prismaciencia.org/recursos/> Consulta 10/03/2023
- Manual de linguaxe inclusiva no ámbito universitario, Unidade de Igualdade da Universidade de Vigo, 2012.
https://www.uvigo.gal/sites/uvigo.gal/files/contents/paragraph-file/2018-05/Manual_con_portada_para_web%20%281%29_3.pdf
- Dicionario da Real Academia Galega da Lingua, online.
- Punto en boca, María Martín Barranco (ed. La Catarata, 2022)
- Naciones Unidas. *Linguaxe inclusivo en cuanto al género* en <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/#:~:text=Por%20%2E2%80%9Clenguaxe%20inclusivo%20en%20cuanto,sin%20perpetuar%20estereotipos%20de%20g%C3%A9nero>. Consulta 10/03/2023
- Buenas prácticas del Ayuntamiento de Zaragoza
<http://www.zaragoza.es/contenidos/igualdad/guia-imagenes-nosexistas.pdf>
- Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia: datos, estudios y fuentes para cubrir el 11F <https://sciencemediacentre.es/dia-internacional-de-la-mujer-y-la-nina-en-la-ciencia-datos-estudios-y-fuentes-para-cubrir-el-11f>
- Recursos sobre lenguaje no sexista. Ministerio de Igualdad.
https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/GuiasLenguajenosexista_.pdf
- Guía de lenguaje no sexista. Universidad de Murcia.
<https://www.um.es/documents/2187255/2190475/guia-leng-no-sexista.pdf/d7257202-d588-4f11-8d1b-3ac13fd1f5be>
- Instituto Cervantes. Comunicación no sexista.
<https://cultura.cervantes.es/espanya/es/Gu%C3%ADadecomunicaci%C3%B3nnosexista/141074>
- Consellería de Emprego e Igualdade Xunta de Galicia
<http://igualdade.xunta.gal/gl/content/linguaxe-non-sexista#linguistico>

LEXISLACIÓN, RECOMENDACIÓNS E NORMATIVAS RELACIONADAS

- Plan de Igualdade, IISGS
<https://www.fundacionbiomedica.org/documentacion/#plan-de-igualdad>
- Plan estratéxico IISGS
<https://www.iisgaliciasur.es/quienes-somos/documentacion/#plan-estrategico>
- Consellería de Emprego e Igualdade Xunta de Galicia
<http://igualdade.xunta.gal/gl/content/linguaxe-non-sexista#linguistico>
- Resolución 14.1 aprobada pola Conferencia Xeral da UNESCO (1987)
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000076995_spa
- Resolución 109 aprobada pola Conferencia Xeral da UNESCO (1989)
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000084696_spa
- Informe da UNESCO Recomendacións para un uso non sexista da lingua (1999)
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114950>
- Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/Normas-minimas-lenguaje-inclusivo/#:~:text=El%20art%C3%ADculo%2014%20de%20Ley,las%20relaciones%20sociales%2C%20culturales%20y>
- Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes. DOG núm. 149, 3 de agosto 2004
https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2004/20040803/Anuncio1501E_gl.html
- Informe sobre linguaxe non sexista no Parlamento europeo (aprobado polo Grupo de Alto Nivel sobre Igualdade de Xénero e Diversidade o 13 de febreiro de 2008)
https://www.fademur.es/_documentos/Informe-Eurocamara-Lenguaje-sexista.pdf
- Informe sobre la integración de la perspectiva de género en los trabajos del Parlamento Europeo (2015)
https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0034_ES.html#title1
- Lei 17/2022, de 5 de setembro, pola que se modifica a Lei 14/2011, de 1 de xuño, da Ciencia, a Tecnoloxía e a Innovación
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14581>