

**Guía básica para la comunicación no sexista en la UD**  
**Deustuko Unibertsitatean hizkuntza ez-sexista erabiltzeko jarraibideak**  
**Guidelines for Nonsexist Language in University of Deusto**

“LO QUE NO SE NOMBRA NO EXISTE”

**Índice**

Pautas para una comunicación no sexista (p, 2)  
Algunas pautas para el lenguaje administrativo (p, 5)  
Normas e instrumentos sobre el buen uso de la lengua y las imágenes aplicables al ámbito de la comunicación universitaria (en instituciones privadas del País Vasco) (p, 5)  
Algunos recursos y referencias (p, 12)

**Aurkibidea**

Abiapuntua (orri, 14)  
Euskara eta hizkera sexista (orri, 14)  
Zenbait gomendio eta aholku (orri, 14)  
Bibliografia (orri, 18)

**Index**

Introduction (p, 19)  
The generic man (p, 19)  
Job titles (p, 21)  
Irrelevant gender emphasis and stereotyping (p, 22)  
Status (p, 23)  
Illustrations and examples (p, 23)  
Direct quotation (p, 24)  
Sources and acknowledgement (p, 24)

## GUÍA BÁSICA PARA LA COMUNICACIÓN NO SEXISTA EN LA UD

### Pautas para una comunicación no sexista<sup>1</sup>

NO	SÍ
Alumnos	Alumnado, estudiantes o estudiantado
Futuros universitarios	Futura generación universitaria o próxima promoción universitaria
Graduados	Personas graduadas
Los jóvenes	Personas jóvenes o juventud
Profesor	Docente o profesor y/o profesora
Colaboradores o formadores	Personal colaborador o formador, personas colaboradoras
Educadores, profesores, tutores	Personal docente, profesorado, equipo docente, tutorías o claustro
Miembros	Integrantes
Candidatos	Persona(s) candidata(s)
Investigadores	Equipos de investigación o personal investigador
Trabajadores	Plantilla, personal, profesionales
Expertos	Voces, personas o fuentes expertas
Padres	Familia(s)
Ciudadanos	Ciudadanía o sociedad
Otros	Otras y otros u otras personas

#### 1. No utilizar @, X, /

No se recomienda usar la @ (“alumn@s”) ya que no es un signo lingüístico y no puede pronunciarse; al igual que la X, que también presenta dificultades en la pronunciación (“alumnxs”).

La utilización de barras (ejemplo: “alumnos/as”) es un recurso poco recomendable ya que afecta a la legibilidad del texto. En su caso, se utilizará únicamente en formularios, con orden de alternancia.

#### 2. Evitar, en la medida de lo posible, el desdoblamiento

Emplear consecutivamente la forma femenina y masculina de los términos en una secuencia es una práctica que, de preferencia, debe sustituirse por otros recursos para hacer mención a ambos sexos.

NO	SÍ
La duración del permiso será de diecinueve semanas en los supuestos de adopción o	La duración del permiso será de diecinueve semanas en los supuestos de adopción o

<sup>1</sup> La principal fuente de este documento ha sido la guía elaborada por la Diputación Foral de Guipuzkoa (2011), recurriendo también a la elaborada por la Universidad de Valencia (2012), cuyas referencias se incluyen en el apartado final.

acogimiento de niños o niñas menores, mayores de seis años, cuando aquellos o aquellas fueran discapacitados o discapacitadas o minusválidos y minusválidas	acogimiento de menores, mayores de seis años, o personas que sufran discapacidad o minusvalía
---	---

Si no hay otras soluciones satisfactorias, se recomienda el uso de los dos géneros gramaticales alternando el orden, y concordando siempre con el último término: “Las tutoras y tutores”, “Los egresados y egresadas”, “Las y los trabajadores”, “los y las alumnas”, “los usuarios y usuarias”.

### 3. Cuidado con el uso de los artículos

Hay palabras, como “estudiante” y “docente” que pueden ser neutras, pero si les anteceden los artículos masculinos, pierden su neutralidad. Por ejemplo: “El estudiante”, “los estudiantes”, “al estudiante”, “del docente”...

Se recomienda sustituir los artículos masculinos como “el” “los” “al” y “del” por “la(s) persona(s)”, “al o a la”, “del o de la”.

Propuesta: “Al o a la responsable”, “a quien es/sea responsable”.

### 4. Se recomienda no utilizar el masculino genérico

Considerar que el masculino genérico se refiere también a las mujeres es erróneo. Existen muchos ejemplos: “el abajo firmante”, “los candidatos a la plaza”, “el interesado”, “los solicitantes de becas”, etc. o palabras que a veces se presentan como genéricas cuando no lo son, como el término “hombre” para referirse a la humanidad, a las y los seres humanos, o a las personas.

Debido a esto, no se recomienda incluir leyendas, disposiciones, cláusulas o notas al pie en las que se explique que “todas las referencias a cargos, puestos o personas que utilizan la forma de masculino genérico deben entenderse aplicables, indistintamente, a hombres y mujeres”, sino utilizar un lenguaje incluyente.

Hay distintas estrategias para evitar el uso del masculino genérico:

- Omisión del sujeto o las referencias directas al sexo del sujeto. Según la redacción de las frases, se puede eliminar la referencia al sujeto, o al sexo de la persona implicada, sin afectar el mensaje mediante la utilización de la forma impersonal “se”, la utilización de infinitivos y gerundios o la eliminación de masculinos que no añaden información.

NO	SÍ
Cuando el usuario solicite la ayuda deberá...	Cuando se solicite la ayuda” / “Al solicitar la ayuda se deberá...
Los candidatos deberán cumplimentar el impreso	Se cumplimentará el impreso

- Omisión o sustitución de pronombres y artículos. Para evitar construcciones lingüísticas sexistas, se pueden omitir artículos o sustituirlos por pronombres sin marca de género.

NO	SÍ
Optarán al puesto los profesionales del área...	Optarán al puesto profesionales del área...
Los participantes en las pruebas deberán...	Quienes participen en las pruebas deberán...

- Utilización de perífrasis, metonimias, sustantivos genéricos o colectivos y sustantivos abstractos. Se puede designar indirectamente un concepto utilizando palabras que lo evocan, para evitar una expresión estereotipada más usual (y sexista). O recurrir a adjetivos, palabras o expresiones que engloben ambos sexos.

NO	SÍ
Actividades de verano para niños	Actividades infantiles de verano

Muchos cargos, profesiones, titulaciones, oficios, etc. pueden sustituirse de esta manera:

NO	SÍ
Los políticos	La clase política
El obligado, el contratante	La parte obligada, la parte contratante
El adjudicatario	La empresa adjudicataria
El presidente	La presidencia
Los asesores	La asesoría o el grupo asesor
El consejo de directores	La dirección o el consejo de dirección

- Referirse a las funciones y actividades (en vez de a las personas que las ocupan o realizan).

NO	SÍ
Esto depende de los coordinadores de grado	Esto depende de la coordinación de cada grado
Habrà reunión de directores	Habrà reunión de cargos superiores/directivos

- Utilización de aposiciones explicativas incluyentes. Esta pauta se refiere a la necesidad de aclarar el significado de una palabra, evitando la ambigüedad o incluyendo y visibilizando tanto a mujeres como a hombres, si no se considera adecuado emplear un término general.

NO	SÍ
Obstáculos para los jóvenes en la consecución de empleo	Sustituir "los jóvenes" por un término más incluyente como "la juventud", o en caso de no poder eliminar el masculino genérico, recurrir a las aposiciones explicativas, por ejemplo: "Obstáculos para jóvenes, mujeres y hombres, en la consecución de...", u

	“Obstáculos para los jóvenes, de ambos sexos, en la...”.
--	--

### 5. La regla de la inversión

Es un buen recurso para reflexionar y autocorregir usos sexistas del lenguaje, analizando si la expresión es equitativa para ambos sexos o discriminatoria para alguno de ellos. Consiste en cambiar la situación poniendo a las mujeres en el lugar de los hombres, y viceversa, para ver si la frase antes “normal” con el cambio no nos parece tan “normal”.

Ejemplo	INVERSIÓN
En el curso Cómo ser una secretaria eficaz se analizará cómo mejorar las relaciones profesionales con el jefe y los compañeros sin perder encanto y eficacia	En el curso Cómo ser un secretario eficaz se analizará cómo mejorar las relaciones profesionales con la jefa y las compañeras sin perder encanto y eficacia
En la ceremonia, los invitados y sus elegantes mujeres...	En la ceremonia, las invitadas y sus elegantes esposos...

### Algunas pautas para el lenguaje administrativo

#### 1. Documentos cerrados:

Cuando se conoce la persona destinataria o a la que hace referencia el texto, se utilizará el género gramatical de la persona a la que se dirige. Por lo tanto, irán en femenino todos los cargos, puestos o referencias que ocupen mujeres. Ejemplos: “Estimada directora:” “Cargo: Ingeniera”, “Reunión con la jefa de servicio...”.

En el caso de los nombres y apellidos, todavía es habitual nombrar a los hombres sólo con el apellido, y a las mujeres con el nombre y el apellido. Lo más adecuado sería utilizar el mismo tratamiento para hombres y mujeres en todos los ámbitos, y por ello utilizar el nombre y el apellido con unas y con otros.

#### 2. Documentos abiertos:

Cuando no se conoce la persona destinataria o aquella que intervendrá en el proceso administrativo, se utilizarán el masculino y el femenino conjuntamente u otra solución incluyente, como un sustantivo genérico.

## DEUSTUKO UNIBERTSITATEAN HIZKUNTZA EZ-SEXISTA ERABILTZEKO JARRAIBIDEAK

### Abiapuntua

Hizkuntza errealitatearen agerbide da, errealitatea egin, sortu eta itxuratzen du, eta, ondorioz, norbanakoen eta gizarte osoen pentsaera ere baldintzatzen du, munduaren ikuskera baten berri ematen du eta aldatu ere aldatu dezake edo aldatzen lagundu.

Horregatik, hizkuntza balio eta estereotipo transmisore denez gero, berdintasun arloan egin daitekeen lanerako funtsezko tresna dugu.

### Euskara eta hizkera sexista

Euskarak (gaztelaniak ez bezala) ez du genero gramatikalik, baina horrek ez du bermatzen euskarazko testuetan sexismorik edo androzentrismorik ez egotea. Gainera, elebidunak izanik, euskaldunok erdararen eraginpean gaude euskaraz ari garela ere.

Hori kontuan hartuta, hona hemen zenbait gomendio, euskaraz zer adierazpide erabili argitzeko eta inguruko erdaren eraginpean ez erortzeko.

### Zenbait gomendio eta aholku

1. Bi sexuetakoa pertsona multzoak aipatzeko, erabili hitz-elkarketak edo hitz generikoa. Euskaraz bi sexuetakoa pertsonen multzoak aipatzeko bikoteak eratu ohi dira: jaun-andreak, andre-gizonak, neska-mutilak, seme-alabak, neba-arrebak, errege-erreginak, etab. Multzoa adierazteko gizonezkoari dagokion hitza erabiltzea gaztelaniaren kalko okerra da. Beraz, ez dira *aitak*, *semeak*, *anaiak*, *maisuk* edo *erregeak* erabili behar, *gurasoak*, *seme-alabak*, *neba-arrebak*, *irakasleak* edo *errege-erreginak* adierazteko (marratxoak *eta* esan nahi du).

EZ	BAI
Denok gara anaiak	Denok gara neba-arrebak
Erregeen bisita	Errege-erreginen bisita
Jaun agurgarriak: (gutunetan)	Jaun-andre agurgarriak: (gutunetan)

2. Pertsona bakarraz aritzeko, ez erabili hitz elkaturik:

Pertsona batez ari garenean edo pertsona bati zuzentzen gataizkionean emakumezkoa edo gizonezkoa den ez dakigula, ez dugu erabiliko marratxoaz osatutako hitz elkaturik. Hitz generiko neutroa erabiliko dugu eta, halakorik ezean, genero bien hitzak barraz banatuta eta singularrean deklinatuta (barrak *edo* esan nahi du).

EZ	BAI
Jaun-andre agurgarria: (gutunetan)	Jaun/Andre agurgarria: (gutunetan)

	edo kargua baldin badakigu: Zuzendari agurgarria: Dekano agurgarria:
Aita-amaren baimen sinatua	Aitaren/Amaren baimen sinatua Aitaren edo amaren baimen sinatua Gurasoetako baten baimen sinatua
Seme-alabaren borondatea	Semearen/Alabaren borondatea

3. Euskaraz hitz gehienak neutroak dira, generorik gabeak (ume, haur, gazte, nerabe, heldu, adineko, herritar, kanpotar...); beraz, generoa zehaztu beharra baldin badago, hitz bereizgarri egokia gehitu beharko da: *emakume alargunak, sailburu andrea, gizonetzko aktore onena*, etab.

EZ	BAI
<i>Indiarrek abegi ona egiten diete kanpotarrei eta emaztea ere eskaintzen diete. (Berez, indiarrek gizonetzkoak eta emakumezkoak dira)</i>	<i>Gizonetzko indiarrek abegi ona egiten diete kanpotar gizonetzkoari eta emaztea ere eskaintzen diete (gizonetzko indiarrez ari garenez gero)</i>

4. Lanbideak aipatzeko, erabili hitz neutroak, -(l)ari eta -buru atzizkiak baliatuta.

EZ	BAI
legegizon	legelari
enpresagizon	enpresaburu edo enpresari
itsasgizon	itsas langile
negozio-gizon	negozio jende

5. *-sa atzizkia oro har baztertu:*

Emakumezkoa gizonetzkotik bereizteko, badira *-sa atzizkidun hitz batzuk onartuta daudenak*<sup>2</sup>: *abade eta abadesa, jainko eta jainkosa, konde eta kondesa, printze eta printzesa.*

Gainerakoak ez daude onartuta, esaterako, *\*alkatesa, \*aktorea eta \*dantzaria*. Erabili *alkate, aktore* eta *dantzari* bi generoetarako eta, zehaztu beharra egonez gero: *alkate jauna, emakumezko aktore onena*, etab.

EZ	BAI
alkatesa	alkatea edo alkate andrea
aktorea	aktorea

6. Gaztelaniatik maileguak hartzeko orduan, forma bera hartuko da gizonetzkoentzat zein emakumezkoentzat, oro har maskulintatik.

EZ	BAI
dekana	dekanoa
tutora	tutorea

<sup>2</sup> Euskaltzaindia: *Euskera*, 45. liburukia (Hiztegi Batua), Bilbao, 2000.

6. Tratamenduan emakumezko guztiak dira “andre”.

Ez dugu euskaraz *andereño* hitza erabiliko andre ezkongabea izendatzeko. Tratamendu kontuetan *jaun* eta *andre* erabiliko dira.

EZ	BAI
Andereño	Andre

8. Pertsonen aipamena berdin egin behar da kasu guztietan.

Ez da emakumearen kasuan izena erabiliko eta gizonarenean abizena, edo gizonarenean kargua eta emakumearenean ez. Adib.: *Astondoa jauna* edo *Astondoa* erabiltzen badugu, emakumezkoaren izena aipatzean ere berdin jokatu behar dugu: *Loroño andrea* edo *Loroño*. Ez da egokia honela egitea: *\*Astondoa jaunak egin zituen adierazpenak eta Miren aritu zen xehetasunak ematen*.

EZ	BAI
Rajoy eta Soraya	(Mariano) Rajoy eta (Soraya) Saénz de Santamaría

9. Gizaki/Gizadi/Gizateria/Gizarte/Giza.

Hitz horiek hegoaldean neutrotzat erabili izan badira ere, *gizona* dute jatorri. Hori dela eta, haien erabilera auzitan jarri da eta iritzi ugari dabil han eta hemen. Hainbaten ustez, baztertzekoak dira generikotasuna adierazi nahi denean eta haien orde bestea hauek proposatzen dituzte:

EZ?	BAI
<i>gizaki</i>	<i>jende, pertsona, lagun</i>
<i>gizarte</i>	<i>jendarte</i>
<i>gizarte-</i>	<i>sozial</i>

10. *Anaia, anaitasuna...*

Anaia, anaitasuna, anaiartea... generiko gisa erabili izan dira sarri. Emakundek argitaratutako *Euskararen erabilera ez sexista* liburuan beste aukera batzuk ere proposatzen dira: *senide, senidetasun, adiskidetasun, haurridetasun*<sup>3</sup>.

Bestalde, gaztelaniazko “sororidad” emateko, “ahizpatasun” hitza hasi da zabaltzen.

EZ	BAI
<i>anaitasuna</i>	<i>senidetasuna, adiskidetasuna</i>

11. Hitanoa:

Euskaraz, hitanoan, aditza desberdina da hartzailea gizonezkoa ala emakumezkoa den. Hartzailea multzoa denean ez da egokia hitanoa erabiltzea edo bi generoak batzen dituzten forma berriak erabili beharko lirateke (*goazemank*).

<sup>3</sup> EMAKUNDE: *Euskararen erabilera ez sexista*, Eusko Jaurlaritza, Gasteiz, 2008: 30-31. or.



12. Simetriaz jokatu eta ez erori genero estereotipoetan eskolan adibideak jartzeko orduan, ikasketen publizitatean lan irteerak aipatzeko orduan, etab.

13. Saihestu androzentrismoa, hau da, gizona gauza eta gertaera guztien ardatz hartzea.

EZ	BAI
Frantziako iraultzaren ondorioz ezarri zen <b>sufragio unibertsala</b>	Frantziako iraultzaren ondorioz ezarri zen <b>gizonezkoentzako sufragioa</b> (gizonek baino ezin bazuten botoa eman, ez zen unibertsala)
<b>Atenastarrek</b> botoaren bitartez aukeratzen zituzten ordezkariak	<b>Atenastar gizonezkoek</b> botoaren bitartez aukeratzen zituzten ordezkariak (gizonezkoek bakarrik eta ordezkariak ere gizonezkoak ziren)

14. Gaztelaniaz, genero gramatikala dela eta, berdintasunaren aldeko zenbait estrategia proposatzen dira, euskaraz beharrezkoak ez direnak.

Euskaraz idazteko orduan eta gaztelaniatik euskarara itzultzeko orduan, adi ibili behar dugu estrategia horiek ez kalkatzeko.

GAZTELANIAZ	EUSKARAZ
Alumnado, estudiantado (alumnos y alumnas)	Ikasleak
Profesorado, personal docente, claustro (profesoras y profesores)	Irakasleak
Electores (electores y electoras)	Hautesleak
Plantilla (trabajadoras y trabajadores, empleados y empleadas)	Langileak, enplegatuak
Personal investigador (investigadoras e investigadores)	Ikertzaileak
Personas con titulación (titulados y tituladas)	Tituludunak, gradudunak
Personas participantes (los y las participantes)	Parte hartzaileak
Fuentes/Voces expertas (expertas y expertos)	Adituak
Las personas interesadas (los interesados y las interesadas)	Interesdunak
Las personas usuarias (las usuarias y los usuarios)	Erabiltzaileak
La clase política (las políticas y los políticos)	Politikariak
La población donostiarra (los y las donostiarras)	Donostiarrak
La dirección (la directora o el director)	Zuzendaria
La ciudadanía (los ciudadanos y las ciudadanas)	Herritarrak
Las familias (madres y padres)	Gurasoak

## GUIDELINES FOR NONSEXIST LANGUAGE IN UNIVERSITY OF DEUSTO

### Introduction

The aim of this booklet is to provide a set of guidelines to help university staff to avoid, in their spoken and written work, uses of language which may be sexist or which may gratuitously give offence.

### The Generic Man

1. Man and men: The word man has two meanings. One refers to all people as a species; the other to an adult male. The two meanings have become blurred, however, and to many people man does not clearly include women. It is therefore no longer useful as a generic term.

In most cases it is easy to substitute expressions that do not exclude women, when it is intended that the reference include both women and men.

NO	YES
man and mankind	people, humanity
manpower	labour, labour force or work force, human resources, personnel or staffing, combat personnel (military)
man-made	synthetic, artificial, handmade, handcrafted
sportsmanship	fairness, good humour, sense of fair play
the common man	the average person
average working man	average wage earner or taxpayer
man in the street	ordinary citizen, typical person
businessmen	business men and women, business people, executives, business community, entrepreneurs, financiers
spokesman	spokesperson, representative, official, speaking on behalf
sportsmen	sportsmen and women; where applicable, athletes, gymnasts, or whatever
statesman/stateswoman	expert in affairs of state

2. Cliches and generalisations:

There are other words or phrases containing man which sometimes overlook the contribution of women and the fact that they often have different experiences from men.

NO	YES
pioneering fathers	pioneering forebears
founding fathers	founders
brotherhood of man	humanity
Motherland or Fatherland	native land, homeland

Clichéd terms should be abandoned in favour of original thought, or reworded.

NO	YES
man's best friend	a faithful dog
a man-sized task	a demanding task

### 3. Nationality:

Italians, Russians, Iranians, Pakistanis, New Zealanders, Japanese, to pick some random examples, can refer to either females or males. In contrast, terms like Englishmen, Frenchmen and Irishmen are ambiguous if used nonspecifically.

"Englishmen are said to prefer tea to coffee" presumably means "The English are said to prefer tea to coffee"

### 4. He, his, him:

Solving Pronoun Problems: In English, a person's gender is explicit in the third person singular pronouns (i.e., he, she, his, hers, etc.). There are no personal pronouns that can refer to someone without identifying whether that person is male or female. The main tradition has been to use the seemingly generic "he" to fill the place of a neutral third person singular pronoun. Today, this approach is seen as outdated and sexist. There are other options which allow you to arrive at a 'gender-neutral' solution, as follows:

- You can use the wording 'he or she', 'his or her', etc. (A researcher has to be completely objective in his or her findings). This can work well, as long as you don't have to keep repeating 'he or she', 'his or her', etc. throughout a piece of writing.
- You can make the relevant noun plural (Researchers have to be completely objective in their findings). This approach can be a good solution, but it won't always be possible.
- You can eliminate unnecessary problems by eliminating the pronoun if possible (The student must inform ~~his~~ the tutor).
- Indefinite nouns (anybody, somebody, nobody, etc.) may be followed by the pronoun they.
- You can use the plural pronouns 'they', 'them', 'their' etc., despite the fact that, technically, they are referring back to a singular noun (A researcher has to be completely objective in their findings). Some people object to the use of plural pronouns in this type of situation on the grounds that it's ungrammatical. In fact, the use of plural pronouns to refer back to a singular subject isn't new: it represents a revival of a practice dating from the 16th century. It's increasingly common in current English and is now widely accepted both in speech and in writing. The use of "they" as a neutral singular pronoun is recommended as perhaps the most useful and natural alternative.

NO	YES
The best time to teach a child maths is when he is one or two years old	The best time to teach children maths is when they are one or two years old
When a student enrolls, he must...	When students enrol, they must...
Each contributor must submit his abstract by March	Each contributor must submit an abstract by March

Anyone who wants his work evaluated should submit the enclosed application by April 6	Anyone who wants their work evaluated should submit the enclosed application by April 6 Those who want their work evaluated should submit the enclosed application by April 6
---	--

### Job Titles

#### 1. Chairman:

"Chairman", according to the New York Times style manual, suffices for both sexes, and so the Times does not allow either "chairwoman" or "chairperson".

A much more obvious solution is provided by the word "chair", which many national organizations and university departments have already adopted, or convener, president, head, chairperson:

"The new chair will take office at the annual meeting in May."

"John Smith, Chair, Finance Committee."

#### 2. Excluding women in other job titles:

There are alternatives to using man. Person is one, although it may sometimes be clumsy and not the best alternative. As women and men enter non-traditional occupations, job titles which are sex-specific become more unsuitable; e.g. "mailman", "draughtsman", "Sister", "housemaid". Their continued use often leads to incongruities such as "the postman ... she".

#### 3. Excluding men:

Men are excluded in the titles of many traditionally female occupations. Examples are "midwife" and "matron".

Job advertisements should not assume that the job will be filled by a person of a particular sex.

NO	YES
cameraman	camera operator
cleaning lady	cleaner
housemaid	house worker, domestic help
midwife	birthing nurse
draughtsman/draftsman	drafting technician
foreman	supervisor
handyman	maintenance worker
postman	mail carrier, mail deliverer

#### 4. Areas of difficulty:

The search for alternatives to occupational or professional titles which appear to exclude one or other sex runs into real difficulties when confronted with terms such as Visiting Fellow, Bachelor's degree or Master's degree. Similarly with an occupational title such as "matron",

"midwife", "ombudsman", "alderman", where a non-inclusive title is still used within the relevant profession. Obviously one cannot, in these cases, make a unilateral decision to alter such terms.

### Irrelevant Gender Emphasis and Stereotyping

#### 1. Stereotyping:

Do not assume that farmers, accountants, writers, painters, or anyone in a responsible position is necessarily always male. Steer clear of expressions that are implicitly sexist.

NO	YES
Academics have wives and children to support.	Academics have families to support.
We are looking for an administrator who is his own man.	We are looking for an administrator with a sense of independence and integrity.
A faculty member and his wife may attend.	Faculty members and their partners may attend.

#### 2. Demeaning terms:

Some words used to refer to women, though widely accepted, are considered inappropriate, if not demeaning, by many people. The use of "lady" and "girl" is often demeaning. A female shop assistant should not be called a "salesgirl" as a male is not called a "salesboy". The use of lady also often carries an implication of inferior status, stereotype, or patronisation, e.g. "saleslady", "tea lady", "cleaning lady". If a sex indication is relevant, "woman" can be used, otherwise there are alternatives such as "attendant", "cleaner".

NO	YES
the girl in the office	the secretary or typist
three men and four girls worked on the experiment	three men and four women worked on the experiment
lady doctor	doctor

#### 3. Master and Maiden:

The word "master", like "mistress", originally meant one exerting control, as over a household. "Mistress" is now more commonly used to mean lover and sometimes teacher. "Master" is now used in a variety of ways, but still largely with the sense of power and control and, implicitly, maleness.

NO	YES
English Master	English Coordinator, senior teacher of English
master	leader, teacher, boss
master the art	become skilled
master key, master copy	pass key, original
maiden name	surname at birth, original name or former name

## Status

### 1. Equivalent terms:

Equivalent terms should also be used when addressing a group of people, or when talking about a man and a woman. It is often the case that a man is addressed by his surname, while a woman is called by her first name or given a title.

NO	YES
Connors and Mrs Cawley	Connors and Cawley
Professor R. Garcia and Mrs Jones	Professors R. Garcia and J. Jones

### 2. Honorifics:

These should be used or referred to in a manner which treats everyone equally, regardless of sex. "Miss" and "Mrs" are indicators of both marital status and sex while "Mr" indicates sex only. The feminine equivalent of "Mr" is "Ms". As a general guide, a woman whose marital status is not known or who does not like it to be referred to where it is not relevant, should be called "Ms", the equivalent of "Mr" for men.

### 3. Correspondence:

Correspondence to women who are not named can be in the style "Dear Madam". Other alternatives are:

Where the name and gender are known: Dear Ms Jeffries

Where the name only is known: Dear Dale Jeffries

Where no name is known: Dear Assistant Secretary

Correspondence to households, such as in large mailouts can be addressed to "Dear Householder".

Correspondence signed in joint names should be replied to in a joint address. For example, a letter signed by "Mr and Mrs T. Smith" could be replied to with address "Dear Mrs and Mr Smith".

When compiling directories, full names are useful and preferred titles can be indicated.

## Illustrations and Examples

Advertisers, cartoonists, copywriters, photographers and people designing promotional displays often neglect to take fair and proper account of the presence of women. Women should be fairly represented in pictures and prose. When selecting photographs or other pictorial material to illustrate guides, handbooks or other documents, care should be taken to ensure that men and women are represented and that both are shown in positions of authority. For example, in a handbook intended for student use, it would be desirable to ensure both sexes are represented in photographs of the academic staff and of the students.

### **Direct Quotation**

You may find yourself wanting to use a direct quotation which employs the false term "man", e.g. "Man is by nature a political animal" (Aristotle) or "My purpose was to imitate, and as far as possible, to adopt the very language of man" (Wordsworth). Is this sexist? If you are troubled by the second type of usage, paraphrase or recast the material in an indirect quotation, as it is never acceptable practice to alter a direct quotation.

### **Acknowledgement**

These guidelines are based on the booklet designed and produced by the Victoria University of Wellington. Equal Employment Opportunities' Office. 1991. They are based on three main sources: Monash University's Guide to Achieving Non-Discriminatory Language and, in particular Deakin University's Inclusive Language Guidelines.

## Bibliografía

Alvarez, A., (2004) *Euskara eta diskriminazio sexuala*, Jakin, 142 zk, 47-61 or. Gehiago ikusteko: <https://www.jakin.eus/show/a80135ec0beccc72a4433e932b39d582774448ef>

Barquín, A., (2008) *Euskararen erabilera ez sexista = Gidaliburua (Emakunde)*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde. Gehiago ikusteko: [http://www.ehu.es/e-makumeak/docs/eusk\\_gida\\_eu.pdf](http://www.ehu.es/e-makumeak/docs/eusk_gida_eu.pdf)

Barañaingo Udala (2002). *Aipa ditzagun emakumeak! Hizkuntza ez- sexista erabiltzeko gida*, Barañaingo Udala. Gehiago ikusteko: [http://www.baranain.es/files/2013/04/HizkuntzaEzSexista\\_Gida.pdf](http://www.baranain.es/files/2013/04/HizkuntzaEzSexista_Gida.pdf)

English Oxford Living Dictionaries, 'He or she' versus 'they'. See more (visited 2018 of 13<sup>th</sup> of February): <https://en.oxforddictionaries.com/usage/he-or-she-versus-they>

EUSKALTZAINDIA web orria. Hiztegi Batua, Gehiago ikusteko: <http://www.euskaltzaindia.eus/index.php>

Quilis Merín, Mercedes; Albelda Marco, Marta; Josep Cuenca, María y Briz, Antonio (2012), *Guía de uso para un lenguaje igualitario*, Universidad de Valencia, Valencia. Disponible en: [http://www.uv.es/igualtat/GUIA/GUIA\\_CAS.pdf](http://www.uv.es/igualtat/GUIA/GUIA_CAS.pdf)

Marçal, H., Kelso, Fiona y Nogués, Merçé (2011), *Guía para el uso no sexista del lenguaje en la Universitat Autònoma de Barcelona*. Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona. Disponible en: [http://www.uab.cat/Document/964/953/Guia\\_uso\\_no\\_sexista\\_lenguaje2.0.pdf](http://www.uab.cat/Document/964/953/Guia_uso_no_sexista_lenguaje2.0.pdf)

Martín, R. M., Cantalapiedra, M. J. eta Zalbidea, B. (2016), *EITBren estilo liburua*, Informazioa eta Aktualitatea, Vitoria- Gasteiz: UPV- Eitb. Gehiago ikusteko: <http://imagenes14.eitb.org/multimedia/corporativo/documentos/EiTB-Estilo-Liburua-20160929.pdf>

Oficina de Igualdad, (s.f.), *Guía de lenguaje no sexista*, UNED. Disponible en: [http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED\\_MAIN/LAUNIVERSIDAD/VICERRECTORADO\\_S/GERENCIA/OFICINA\\_IGUALDAD/CONCEPTOS%20BASICOS/GUIA\\_LINGUAJE.PDF](http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/LAUNIVERSIDAD/VICERRECTORADO_S/GERENCIA/OFICINA_IGUALDAD/CONCEPTOS%20BASICOS/GUIA_LINGUAJE.PDF)

Orebe, (2011), *Pautas para un uso no sexista del lenguaje* (Diputación Foral de Gipuzkoa, Donostia-San Sebastián. Disponible en: <http://berdintasuna.gipuzkoa.net/documents/73267/142073/Gu%C3%ADa+para+un+uso+no+sexista+del+lenguaje/ce889ea1-eda3-42b0-8aa1-eeb7df83c527>

Portugaleteko Udala (2016) *Berdintasunaren aldeko eskuliburua*. Portugaleteko Udala. Gehiago ikusteko: [http://www.portuigualdad.info/objetivos\\_y\\_acciones-es/objetivos\\_acciones\\_20032006-es/ayuntamiento-es/objetivo3-es/Acciones\\_2003-es/accion\\_2003\\_010301-es/accion\\_2003\\_01030101-es](http://www.portuigualdad.info/objetivos_y_acciones-es/objetivos_acciones_20032006-es/ayuntamiento-es/objetivo3-es/Acciones_2003-es/accion_2003_010301-es/accion_2003_01030101-es)



Unidad de Igualdad, (s.f.), *Manual de lenguaje no sexista en la Universidad Politécnica de Madrid*, Universidad Politécnica de Madrid, Madrid. Disponible en:

[http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Lenguaje/MANUAL\\_DE LENGUAJE\\_NO\\_SEXISTA\\_EN LA UPM.pdf](http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Lenguaje/MANUAL_DE LENGUAJE_NO_SEXISTA_EN LA UPM.pdf)

Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada (s.f.). *Guía de lenguaje no sexista*, Universidad de Granada, Granada. Disponible en:

[https://www.ugr.es/pages/media/guiadelenguajenosexista/!](https://www.ugr.es/pages/media/guiadelenguajenosexista/)

Universidad del País Vasco, (s.f.), *Guía para el uso no sexista de la lengua castellana y de imágenes en la UPV/ EHU*, Universidad del País Vasco, País Vasco. Disponible en:

<http://www.ehu.eus/documents/2007376/0/Gu%C3%ADa>

Victoria University of Wellington (1991), *Guidelines for Nonsexist Language*, Equal Employment Opportunities office of Victoria University of Wellington. See more:

<https://www.cs.cmu.edu/~mjw/Language/NonSexist/vuw.non-sexist-language-guidelines.txt>,

## Anexo. Legislación, guías y recursos

### Normas e instrumentos sobre el buen uso de la lengua y las imágenes aplicables al ámbito de la comunicación universitaria (en instituciones privadas del País Vasco), 2016

#### 1. Compromisos internacionales y documentos europeos:

- **CEDAW** (Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer)

#### Artículo 5:

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

- **Declaración de Beijing**

(Los Gobiernos que participamos en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Estamos decididos a:) 24. Adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, y suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género y al adelanto y potenciación del papel de la mujer;

- **Plataforma de Acción de Beijing**

44. Se exhorta a los gobiernos, a la comunidad internacional y a la sociedad civil, inclusive las organizaciones no gubernamentales y el sector privado, a que adopten medidas estratégicas en las siguientes esferas decisivas de especial preocupación: (...) Estereotipos sobre la mujer y desigualdad de acceso y participación de la mujer en todos los sistemas de comunicación, especialmente en los medios de difusión.

Objetivo estratégico J.1: La mujer y los medios de difusión

236. Hay que suprimir la proyección constante de imágenes negativas y degradantes de la mujer en los medios de comunicación, sean electrónicos, impresos, visuales o sonoros. (...)

237. (...) Hay que instaurar mecanismos de autorregulación en los medios de difusión y fortalecerlos, así como idear métodos para erradicar los programas en los que haya sesgo de género. (...)

Objetivo estratégico J.2: Fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer en los medios de difusión

244. Medidas que han de adoptar los medios de información de masas y las organizaciones de publicidad: a) Elaborar, en la medida en que ello no atente contra la libertad de expresión, directrices profesionales y códigos de conducta y otras formas de autorregulación para fomentar la presentación de imágenes no estereotipadas de la mujer; c) Introducir una perspectiva de género en todas las cuestiones de interés para las comunidades, los consumidores y la sociedad civil;

245. Medidas que han de adoptar los medios de información, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado, en colaboración, cuando corresponda, con los mecanismos nacionales encargados de la promoción de la mujer:

b) Producir y/o difundir materiales en los medios de difusión sobre las mujeres dirigentes, entre otras cosas, como líderes que asumen sus posiciones de liderazgo con experiencias muy diversas que incluyen, sin limitarse a ellas, sus experiencias respecto del logro de un equilibrio entre sus responsabilidades en el trabajo y en la familia, como madres, profesionales, administradoras y empresarias, para servir de modelos, particularmente para las jóvenes; c) Fomentar campañas de amplio alcance que utilicen los programas de educación pública y privada para difundir información y fomentar la conciencia acerca de los derechos humanos de la mujer; e) Elaborar criterios y capacitar a expertos para que apliquen el análisis de género a los programas de los medios de difusión.

- **Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo (Aprobado por la decisión Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad de 13 de febrero de 2008):**

Aunque los problemas específicos en cuanto a la forma de evitar el lenguaje sexista varían de una lengua a otra, varios de los problemas siguientes son comunes a la mayoría de las lenguas:

(a) Uso genérico del género masculino

La convención gramatical en la mayoría de las lenguas europeas es que, para los grupos que combinan ambos sexos, el género masculino se usa como “inclusivo” o “genérico”, mientras que el femenino es “exclusivo”, es decir, que se refiere solamente a las mujeres. La utilización genérica o neutral del género masculino se percibe cada vez más como una discriminación contra las mujeres.

Evitar el uso genérico de la forma masculina no siempre es fácil, especialmente en textos formales. El uso de “él o ella” resulta poco elegante si se repite y hace que las frases sean más largas. Este es un problema particular de las lenguas con flexiones, en las que la utilización de ambas formas del pronombre implica que muchas otras palabras en la frase tienen que duplicarse para concordar con ambos géneros. Las formas combinadas (“él/ella”) se consideran generalmente torpes y difíciles de pronunciar. La alternancia de las formas masculinas y femeninas es otra estrategia que a veces se utiliza, pero puede resultar confusa y ambigua y no se recomienda en un marco formal como el del Parlamento Europeo.

En muchas lenguas, la palabra “hombre” se utiliza en una amplia serie de expresiones idiomáticas referidas tanto a mujeres como a hombres. Por ejemplo, hombre de negocios, hombre medio, hombre de letras, etc. Con un poco de esfuerzo, estas expresiones pueden hacerse neutrales en cuanto al género. Mediante la combinación de varias estrategias (véanse las orientaciones específicas), el principio de neutralidad en cuanto al género debería ser posible y el uso ocasional del género masculino en contextos más difíciles se podría considerar aceptable.

#### (b) Nombres de profesiones y cargos

Del debate público desarrollado en este ámbito en años recientes es posible identificar dos enfoques principales pero divergentes para evitar un lenguaje sesgado en cuanto al género para los términos de profesiones y cargos.

La tendencia actual en determinadas lenguas europeas (por ejemplo, en inglés y en las lenguas escandinavas) es *reducir el uso de términos específicos en cuanto al género*. En la mayoría de los casos, esta tendencia neutral en cuanto al género ha llevado a la desaparición de antiguas formas femeninas, convirtiéndose en unisex las formas masculinas (por ejemplo, en inglés, “actor” en lugar de “actress”). Este principio, sin embargo también ha actuado al revés. En Escandinavia, por ejemplo, los enfermeros prefieren que se les designe con el término (gramaticalmente) femenino. De hecho, el término masculino equivalente se refiere a una función distinta (de menor nivel).

Este enfoque neutral en cuanto al género contrasta con la tendencia en otras lenguas (por ejemplo, en alemán y en francés y en algunas lenguas eslavas) a introducir *más términos específicos en cuanto al género*. Esta diferencia se explica por el papel estructural mucho mayor del género gramatical en esas lenguas. Dado que tienen género masculino y femenino específico, la mayor parte de las ocupaciones son por tradición gramaticalmente masculinas, con pocas excepciones, típicamente para trabajos tradicionalmente femeninos como “enfermera” o “comadrona”. En estas lenguas la sensación de discriminación es particularmente fuerte y ha llevado a la creación de equivalentes femeninos de prácticamente todos los cargos de género masculino (“Kanzlerin” (Cancillera), “Présidente” (Presidenta)).

En el Parlamento, *los términos que designan las categorías profesionales* se refieren por igual a personas de ambos sexos, independientemente del género gramatical del término de que se trate. Para que el mensaje sea claro incluso en las lenguas con géneros específicos, los anuncios de vacantes en el Parlamento normalmente usan la forma genérica tradicional, seguida de la expresión “f/m”.

En el medio multilingüe del Parlamento, se recomienda por razones prácticas evitar las formas dobles en favor de términos genéricos cuando éstos se refieren al cargo. Los términos específicos en cuanto al género sólo deben usarse si el sexo de la persona es relevante para la cuestión de que se trate o —en el caso de “una lengua específica en cuanto al género”— cuando se refieren a personas individuales (“la Secretaria General de la Comisión”).

(c) Nombres, estado civil y tratamientos

En una serie de lenguas oficiales (especialmente las introducidas a raíz de la ampliación de 2004), la forma de los nombres se modifica tradicionalmente de acuerdo con su función gramatical (flexiones). Esto ha resultado particularmente difícil en el medio multilingüe de las instituciones europeas donde la norma es no flexionar los nombres.

En algunas lenguas (por ejemplo, en francés, en alemán y también en español) el tratamiento utilizado para dirigirse a una mujer mayor, no casada o cuyo estado civil se desconoce, es el mismo que para una mujer casada (“*Madame*”, “*Frau*” o “*Señora*”, respectivamente). En el Parlamento se evita, en general, hacer referencia al estado civil de la mujer. Habitualmente el tratamiento se omite y se sustituye por el nombre completo de la persona. En términos generales, debe respetarse el deseo de la mujer en cuanto a la manera en que quiere ser tratada (“*Madame le Président*” o “*Madame la Présidente*”).

- **Reglamento del Parlamento Europeo. 7ª legislatura. Marzo 2011:**

De conformidad con las decisiones del Parlamento sobre el uso no sexista del lenguaje en sus documentos, el texto del presente Reglamento se ha adaptado para integrar las orientaciones al respecto aprobadas por el Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad el 13 de febrero de 2008 y aceptadas por la Mesa el 19 de mayo de 2008.

- **Recomendación No. R (90) 4 de la Comisión de Ministros de Estados Miembros sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje (Adoptada por la Comisión de Ministros el 21 Febrero de 1990 en la reunión nº 434 de Delegados Ministeriales):**

Recomienda a los gobiernos de los Estados miembros que fomenten el empleo de un lenguaje que refleje el principio de igualdad entre hombre y mujer y, con tal objeto, que adopten cualquier medida que consideren útil para ello:

- 1- Promover la utilización, en la medida de lo posible, de un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia, la situación y el papel de la mujer en la sociedad, tal como ocurre con el hombre en la práctica lingüística actual;
- 2- Hacer que la terminología empleada en los textos jurídicos, la administración pública y la educación esté en armonía con el principio de igualdad de sexos;
- 3- Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.

- **Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las normas y los mecanismos de igualdad entre mujeres y hombres (adoptada por el Comité de Ministros el 21 de noviembre de 2007, durante la 1011ª reunión de los representantes de los Ministros)**

6. Eliminación del sexismo en el lenguaje y promoción de un lenguaje que refleje el principio de igualdad entre mujeres y hombres:

16. El lenguaje desempeña una función básica en la formación de la identidad social del individuo e interactúa con las actitudes sociales y la cultura. La utilización de un lenguaje que refleje y trate con el mismo valor y la misma dignidad la presencia, la situación y el papel de mujeres y hombres en la sociedad es simultáneamente un aspecto esencial de la igualdad entre mujeres y hombres y un medio de conseguir una igualdad material.

17. 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.

18. Los elementos que indican la voluntad política de los Estados y su compromiso a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en este sentido son principalmente los siguientes:

i) adopción/existencia e implementación de normas que impongan al sector público la obligación de utilizar un lenguaje no sexista en los documentos oficiales, en particular, en los textos jurídicos, los documentos políticos, los programas, los formularios y los cuestionarios;

ii) existencia de un mandato claro dado a las instituciones dedicadas a la igualdad entre mujeres y hombres y a otras instituciones pertinentes para controlar la implementación del principio de utilización de un lenguaje no sexista;

iii) existencia/promoción de la investigación sobre cuestiones de género en el lenguaje utilizado, en particular en la enseñanza y en el sector de la información, incluidos los medios de comunicación;

iv) existencia de iniciativas que fomenten la eliminación de expresiones discriminatorias entre mujeres y hombres en función de su apariencia física o cualidades y funciones de género atribuidas a su sexo.

2. Legislación estatal:

- **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**

TÍTULO III. Igualdad y medios de comunicación

Artículo 39. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada:

1. Todos los medios de comunicación respetarán la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación.

Artículo 41. La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

- **Orden de 22 de marzo de 1995, Ministerio de Educación y Ciencia**

Se adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina y femenina de quienes la obtengan. Ha planteado la necesidad de diferenciar el uso del masculino o femenino en la designación de profesiones y actividades.

- **Real decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas Universitarias oficiales**

Artículo 9. Enseñanzas de Grado.

3. La denominación de los títulos de Graduado será: Graduado o Graduada en T por la Universidad U, siendo T el nombre del Título y U la denominación de la Universidad que expide el título.

Artículo 11. Enseñanzas de Doctorado.

3. La denominación de los títulos de Doctor será: Doctor o Doctora por la Universidad, siendo la denominación de la Universidad que expide el título.

- **Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades**

Artículo 46. Derechos y deberes de los estudiantes:

j) Recibir un trato no sexista.

- **Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**

VIII. La perspectiva de género se instaure como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además, se establecen medidas concretas para la igualdad en este ámbito.

Disposición adicional decimotercera. Implantación de la perspectiva de género.

3. La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán (...) medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

3. Instrumentos CAPV:

- **Ley 4/2005 de la Comunidad Autónoma del País Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres**

Título III, capítulo 3 "Educación", Sección 2: "Enseñanza Universitaria". Artículo 33. "Disposiciones generales":

2. Las universidades que integran el sistema universitario vasco, velarán porque en la docencia y en los trabajos de investigación sobre las diferentes áreas de conocimiento se integre la perspectiva de género, se haga un uso no sexista del lenguaje y se incorpore el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la Humanidad.

- **VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (2014)**

Eje: Erradicación de la violencia contra las mujeres

Objetivo estratégico: Impulsar el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos. Objetivo operativo 7.1.1 Eliminar imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en función del sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia y, en particular, a la violencia contra las mujeres.

- **Código deontológico y de autorregulación para una Comunicación y Publicidad no sexistas en Euskadi**

En el apartado dedicado a la publicidad, las agencias firmantes se comprometen a mostrar a hombres y mujeres en toda su diversidad, desarrollando roles y comportamientos diversos, alejados de estereotipos, usando un lenguaje no sexista y rechazando cualquier imagen o expresión que implique algún tipo de violencia contra las mujeres.

En el apartado de la comunicación, los medios se comprometen a promover el protagonismo de las mujeres en todos los ámbitos y secciones, a potenciar la presencia de mujeres expertas, a mostrar a las mujeres y los hombres en toda su diversidad; a realizar un tratamiento igualitario de las mujeres y los hombres en las entrevistas y artículos; a romper con la victimización de las mujeres y mostrarlas también como agentes sociales activos; a corregir la sobrerrepresentación de los hombres como sujetos activos de las noticias y proporcionar una visibilidad e importancia equitativa a ambos sexos; y a otorgar visibilidad a las dificultades y los problemas que tienen las mujeres y al rol esencial que cumplen en la sociedad.

### **Algunos recursos y referencias**

Para avanzar en el uso no sexista del lenguaje, Emakunde ha elaborado una serie de guías, disponibles para su consulta a través de la página web:

- Guía de lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo.
- Guía de lenguaje para el ámbito de la cultura.
- Guía de lenguaje para el ámbito de la salud.
- Guía de lenguaje para el ámbito del deporte.
- Guía de lenguaje para el ámbito educativo.

Existen también múltiples guías elaboradas por distintas universidades. Entre ellas:



Heura Marçal, Fiona Kelso y Mercè Nogués, (2011), *Guía para el uso no sexista del lenguaje en la Universitat Autònoma de Barcelona*. Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona. Disponible en: [http://www.uab.cat/Document/964/953/Guia\\_uso\\_no\\_sexista\\_lenguaje2,0.pdf](http://www.uab.cat/Document/964/953/Guia_uso_no_sexista_lenguaje2,0.pdf)

Mercedes Quilis Merín, Marta Albelda Marco, Maria Josep Cuenca y Antonio Briz, (2012), *Guía de uso para un lenguaje igualitario*, Universidad de Valencia, Valencia. Disponible en: [http://www.uv.es/igualtat/GUIA/GUIA\\_CAS.pdf](http://www.uv.es/igualtat/GUIA/GUIA_CAS.pdf)

Oficina de Igualdad, (s.f.), *Guía de lenguaje no sexista*, UNED. Disponible en: [http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED\\_MAIN/LAUNIVERSIDAD/VICERRECTORADO/S/GERENCIA/OFICINA\\_IGUALDAD/CONCEPTOS%20BASICOS/GUIA\\_LINGUAJE.PDF](http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/LAUNIVERSIDAD/VICERRECTORADO/S/GERENCIA/OFICINA_IGUALDAD/CONCEPTOS%20BASICOS/GUIA_LINGUAJE.PDF)

Orebe, (2011), *Pautas para un uso no sexista del lenguaje* (Diputación Foral de Gipuzkoa, Donostia-San Sebastián. Disponible en: <http://berdintasuna.gipuzkoa.net/documents/73267/142073/Gu%C3%ADa+para+un+uso+no+sexista+del+lenguaje/ce889ea1-eda3-42b0-8aa1-eeb7df83c527>

Unidad de Igualdad, (s.f.), *Manual de lenguaje no sexista en la Universidad Politécnica de Madrid*, Universidad Politécnica de Madrid, Madrid. Disponible en: [http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Lenguaje/MANUAL\\_DE\\_LINGUAJE\\_NO\\_SEXISTA\\_EN\\_LA\\_UPM.pdf](http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Lenguaje/MANUAL_DE_LINGUAJE_NO_SEXISTA_EN_LA_UPM.pdf)

Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada (s.f.). *Guía de lenguaje no sexista*, Universidad de Granada, Granada. Disponible en: [https://www.ugr.es/pages/media/guiadelenguajenosexista/!](https://www.ugr.es/pages/media/guiadelenguajenosexista/)

Universidad del País Vasco, (s.f.), *Guía para el uso no sexista de la lengua castellana y de imágenes en la UPV/EHU*, Universidad del País Vasco, País Vasco. Disponible en: <http://www.ehu.eus/documents/2007376/0/Gu%C3%ADa>

Otros:

El *Código deontológico y de autorregulación para una Comunicación y Publicidad no sexistas en Euskadi* incluye: Decálogo para publicidad no sexista, Decálogo para comunicación no sexista y Decálogo para el tratamiento de información sobre violencia contra las mujeres. Disponible en: [http://www.bizkaia.eus/Gizartekintza/Genero\\_Indarkeria/blt41/documentos/begira.codigo.deontologico.pdf](http://www.bizkaia.eus/Gizartekintza/Genero_Indarkeria/blt41/documentos/begira.codigo.deontologico.pdf)

Existe un *software* de acceso libre y gratuito: **Nombra en red** que ofrece propuestas de redacción alternativas para hacer un uso no sexista del lenguaje. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/materiales/nombraEnRed.htm>