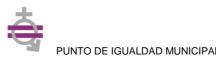
PROTOCOLO DE REVISIÓN Y ELIMINACIÓN DEL SEXISMO EN LAS COMUNICACIONES

GUÍA DEL LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUYENTE



AYUNTAMIENTO DE CASTILLEJA DEL CAMPO





DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA ELIMINACIÓN DEL SEXISMO EN LAS COMUNICACIONES.

El Equipo de Gobierno del Ayuntamiento de Castilleja del Campo, comunica a todo el personal, su decisión de adoptar un uso no sexista del lenguaje y de eliminar el sexismo en todas sus comunicaciones, tanto internas como externas, como manifestación de su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y quiere comprometer a sus trabajadoras y trabajadores en una utilización del lenguaje y de las imágenes que represente correctamente a mujeres y hombres, que rompa con los estereotipos y ayude a neutralizar los prejuicios y los estereotipos sexistas.

Para ello, el Ayuntamiento de Castilleja del Campo va a iniciar un proceso de revisión y de eliminación de los usos sexistas en las comunicaciones de la entidad que estará coordinado y supervisado por:

• La Técnica de Igualdad del Punto de Información Municipal.

Tras el periodo necesario de puesta en funcionamiento de los procedimientos y herramientas para la eliminación del sexismo en nuestras comunicaciones, la adopción de una comunicación incluyente será obligatoria para todas las personas que establezcan comunicaciones en nombre del Ayuntamiento, tanto internas como externas.

Os invitamos a colaborar y participar activamente en este proceso, aportando vuestro esfuerzo y atención en la eliminación del sexismo en vuestras comunicaciones, así como vuestras sugerencias y opiniones para mejorar en este aspecto.

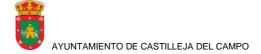
Desde el Punto de Igualdad Municipal se ampliará la información respecto a este proceso.

En Castilleja del Campo a 28, de septiembre, de 2021.

Fdo.: Equipo de Gobierno del Ayto. de Castilleja del Campo.

Código Seguro De Verificación:	Lu0HBj5HJEz8UjbPd9R7/w==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Reinoso Tirado	Firmado	15/10/2021 10:58:56
	Modesto Rodriguez Escobar	Firmado	07/10/2021 13:50:31
	Consuelo Rodríguez Garcia	Firmado	04/10/2021 07:42:35
	Ana Isabel Rodríguez Moreno	Firmado	30/09/2021 09:58:11
	Manuel Vicente Zaragoza Garcia	Firmado	28/09/2021 13:59:22
	Jose Francisco Reinoso Reinoso	Firmado	28/09/2021 13:43:07
	Narciso Luque Cabrera	Firmado	28/09/2021 12:37:41
Observaciones		Página	1/8
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/LuOHBj5HJEz8UjbPd9R7/w==		







Código Seguro De Verificación:	Lu0HBj5HJEz8UjbPd9R7/w==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Reinoso Tirado	Firmado	15/10/2021 10:58:56
	Modesto Rodriguez Escobar	Firmado	07/10/2021 13:50:31
	Consuelo Rodríguez Garcia	Firmado	04/10/2021 07:42:35
	Ana Isabel Rodríguez Moreno	Firmado	30/09/2021 09:58:11
	Manuel Vicente Zaragoza Garcia	Firmado	28/09/2021 13:59:22
	Jose Francisco Reinoso Reinoso	Firmado	28/09/2021 13:43:07
	Narciso Luque Cabrera	Firmado	28/09/2021 12:37:41
Observaciones		Página	2/8
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Lu0HBj5HJEz8UjbPd9R7/w==		







1

PROTOCOLO DE REVISIÓN Y ELIMINACIÓN DEL SEXISMO EN LAS COMUNICACIONES

CONTENIDOS

- 1. Normativa y declaración de principios.
- 2. Ámbito de aplicación.
- 3. Medidas para una comunicación incluyente.
- 4. Procedimiento para la eliminación del sexismo en las comunicaciones.
- 4.1. Personas responsables de garantizar la eliminación de los usos sexistas.
- 4.2. Procedimiento de actuación.
- 5. Régimen disciplinario y sancionador.
- 6. Anexos del protocolo.

Código Seguro De Verificación:	Lu0HBj5HJEz8UjbPd9R7/w==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Reinoso Tirado	Firmado	15/10/2021 10:58:56
	Modesto Rodriguez Escobar	Firmado	07/10/2021 13:50:31
	Consuelo Rodríguez Garcia	Firmado	04/10/2021 07:42:35
	Ana Isabel Rodríguez Moreno	Firmado	30/09/2021 09:58:11
	Manuel Vicente Zaragoza Garcia	Firmado	28/09/2021 13:59:22
	Jose Francisco Reinoso Reinoso	Firmado	28/09/2021 13:43:07
	Narciso Luque Cabrera	Firmado	28/09/2021 12:37:41
Observaciones		Página	3/8
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Lu0HBj5HJEz8UjbPd9R7/w==		







1. NORMATIVA Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres sigue siendo uno de los retos a los que se enfrenta la sociedad actual. Para ello, resulta imprescindible una acción participativa y corresponsable de los diferentes agentes con el fin de superar aquéllas barreras que impiden la plena participación y desarrollo de mujeres y hombres a todos los niveles y en todos los ámbitos de la vida pública y privada. Contribuir al logro de una igualdad real y efectiva de mujeres y hombres es un es un compromiso adoptado por el Ayuntamiento de Castilleja del Campo, que se concreta, entre otras actuaciones, en la eliminación del sexismo en todas sus comunicaciones.

Además de un compromiso político, la promoción activa de una igualdad real y efectiva de mujeres y hombres es un mandato legal para todos los poderes públicos, recogido, entre otros textos normativos, en la Constitución Española de 1978:

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (Constitución Española. Título Preliminar. Artículo 9.2).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge y desarrolla el mandato constitucional, y establece como criterios generales de actuación de los Poderes Públicos El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres y La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas (Artículo 14.1 y 11)

La comunicación igualitaria e incluyente es considerada una de las piezas fundamentales para lograr la igualdad y conseguir que las mujeres sean vistas en el lugar y la forma que les corresponde en nuestra sociedad. Sabemos que, por medio de la comunicación y, específicamente a través del lenguaje y las imágenes, es posible contribuir a modificar la situación e imagen de las mujeres, tendiendo a alcanzar una mayor igualdad entre mujeres y hombres. La importancia del lenguaje como elemento de transmisión del sexismo

Por todo ello, este Ayuntamiento rechaza y prohíbe cualquier práctica, intencionada o no, que oculte a las mujeres, que las infravalore, denigre o menosprecie, o que transmita estereotipos acerca de cuál debe ser su papel en la sociedad o acerca de sus características y capacidades, tanto en las comunicaciones internas de la entidad como en las externas, y adopta el presente protocolo de actuación con el fin de garantizar la eliminación del sexismo en sus comunicaciones.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Todas las trabajadoras y trabajadores del ayuntamiento de Castilleja del Campo tienen la responsabilidad, siempre que se comuniquen en nombre de esta entidad, de emplear

Código Seguro De Verificación:	Lu0HBj5HJEz8UjbPd9R7/w==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Reinoso Tirado	Firmado	15/10/2021 10:58:56
	Modesto Rodriguez Escobar	Firmado	07/10/2021 13:50:31
	Consuelo Rodríguez Garcia	Firmado	04/10/2021 07:42:35
	Ana Isabel Rodríguez Moreno Firmado 30/09/2021 09:58:11		30/09/2021 09:58:11
	Manuel Vicente Zaragoza Garcia	Firmado	28/09/2021 13:59:22
	Jose Francisco Reinoso Reinoso	Firmado	28/09/2021 13:43:07
	Narciso Luque Cabrera	Firmado	28/09/2021 12:37:41
Observaciones		Página	4/8
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Lu0HBj5HJEz8UjbPd9R7/w==		



2

3

un lenguaje libre de sexismo y de adoptar los usos propios de una comunicación incluyente en los siguientes ámbitos:

- Lenguaje oral y escrito.
- Comunicación iconográfica.
- Comunicación digital.

Particularmente, deberán aplicar las pautas para una comunicación incluyente que determina el Ayuntamiento las personas que desempeñan tareas relacionadas con la elaboración de documentos, herramientas y materiales, tanto de uso interno como de uso externo (personal de administración, personal encargado de elaborar los materiales de difusión y de información, comunicaciones con otras entidades, con la ciudadanía, personas que administren las herramientas de comunicación online de la entidad o elaboren contenidos para ellas...).

Este protocolo se aplicará, así mismo, a cualquier persona que lleve a cabo actividades o preste servicios en el Ayuntamiento, aunque esté bajo dependencia de otra entidad, y a cualquier empresa u organización que elabore materiales (escritos, gráficos, audiovisuales...) para la esta entidad.

Para ello, el Ayuntamiento informará del compromiso adoptado por esta corporación para la eliminación del sexismo en sus comunicaciones y de la existencia del presente protocolo a todo su personal, así como a las entidades, organizaciones o empresas que tienen una vinculación con ella y a la ciudadanía.

3. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN.

Con el objetivo de eliminar el sexismo en sus comunicaciones, el Ayuntamiento pondrá en marcha las siguientes medidas:

- Adopción y difusión de su compromiso con la eliminación del sexismo en sus comunicaciones. Se publicará en la Web municipal en lugar visible y se hará referencia instituciones y a la ciudadanía.
- Designación de responsables de la verificación y control de la eliminación del sexismo en las comunicaciones del Ayuntamiento, con las funciones que se detallan más adelante.
- Elaboración, implantación y difusión del protocolo a todo el personal actual y futuro a través de los instrumentos de divulgación que se consideren oportunos en cada caso (correo electrónico, intranet, tablones de anuncios, envío de la circular a la plantilla, formaciones explicativas, etc.). Se proporcionará una copia a todo el nuevo personal al inicio de su incorporación, y se publicará en la Web de la entidad en lugar visible y se hará referencia al mismo en los documentos y materiales dirigidos a empresas, organizaciones, instituciones y ciudadanía.
- Acciones de sensibilización, de información y formación a toda la plantilla (cursos, talleres, sesiones informativas, carteles, materiales informativos).
- Acciones formativas específicas en materia de igualdad y de comunicación incluyente a las personas responsables de garantizar la eliminación del sexismo en las comunicaciones.

Código Seguro De Verificación:	Lu0HBj5HJEz8UjbPd9R7/w==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Reinoso Tirado	Firmado	15/10/2021 10:58:56
	Modesto Rodriguez Escobar	Firmado	07/10/2021 13:50:31
	Consuelo Rodríguez Garcia	Firmado	04/10/2021 07:42:35
	Ana Isabel Rodríguez Moreno	Firmado	30/09/2021 09:58:11
	Manuel Vicente Zaragoza Garcia	Firmado	28/09/2021 13:59:22
	Jose Francisco Reinoso Reinoso	Firmado	28/09/2021 13:43:07
	Narciso Luque Cabrera	Firmado	28/09/2021 12:37:41
Observaciones		Página	5/8
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/LuOHBj5HJEz8UjbPd9R7/w==		





• Información específica sobre el compromiso adoptado por el ayuntamiento y sobre la existencia y obligatoriedad de este protocolo de actuación a todas las personas, entidades y empresas proveedoras de productos y servicios que tengan relación con las comunicaciones de esta entidad o que vayan a divulgarse o difundirse tanto de manera interna como externa.



4. PROCEDIMIENTO PARA LA ELIMINACIÓN DEL SEXISMO EN LAS COMUNICACIONES.

4.1. Responsabilidades:

Todo el personal del Ayuntamiento:

La responsabilidad de eliminar los usos sexistas del lenguaje y las comunicaciones del Ayuntamiento corresponde a todo el personal de la entidad. Cada trabajador y cada trabajadora, documentos y materiales que elabore, dirigidos tanto a comunicaciones internas como externas. Para ello, se pondrán a su disposición materiales de apoyo y herramientas que faciliten esta revisión y corrección.

• Responsables de la verificación y control de la corrección de los usos sexistas del lenguaje y las comunicaciones.

Las responsabilidades de la verificación y control de la corrección de los usos sexistas del lenguaje y las comunicaciones corresponden a un equipo constituido por:

• Técnica de Igualdad del Punto de Igualdad Municipal.

- Funciones:

- La supervisión de los materiales escritos, documentos iconográficos y material audiovisual elaborados por el personal, personas colaboradoras y entidades o empresas proveedoras de productos y servicios de la entidad.
- La revisión y corrección de los de los principales documentos y medios que utiliza el Ayuntamiento para comunicarse y difundir contenidos e información, tanto externos como de uso interno.

Para ello, se les proporcionará formación específica en Comunicación Incluyente, así como los materiales y herramientas de apoyo necesarios.

4.2. Procedimientos de actuación.

Revisión y corrección inicial de los principales documentos y medios:

Una vez completado el proceso inicial de formación de la verificación y control del sexismo en las comunicaciones del Ayuntamiento, y la elaboración – selección de materiales y herramientas de apoyo, el/ la responsable de la Concejalía de Igualdad, junto con los documentos y herramientas comunicativas del Ayuntamiento que deberán ser revisadas y corregidas en un primer momento. Se priorizarán aquellos que tienen una

Código Seguro De Verificación:	Lu0HBj5HJEz8UjbPd9R7/w==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Reinoso Tirado	Firmado	15/10/2021 10:58:56
	Modesto Rodriguez Escobar	Firmado	07/10/2021 13:50:31
	Consuelo Rodríguez Garcia	Firmado	04/10/2021 07:42:35
	Ana Isabel Rodríguez Moreno	Firmado	30/09/2021 09:58:11
	Manuel Vicente Zaragoza Garcia	Firmado	28/09/2021 13:59:22
	Jose Francisco Reinoso Reinoso	Firmado	28/09/2021 13:43:07
	Narciso Luque Cabrera	Firmado	28/09/2021 12:37:41
Observaciones		Página	6/8
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/LuOHBj5HJEz8UjbPd9R7/w==		



5

mayor proyección exterior y que no están sujetos a modificaciones frecuentes en su contenido o en su forma y se valorará, en cada caso, si procede su corrección o su retirada:

- Web corporativa o/y blog
- Carteles informativos y señalética de los centros de trabajo
- Dossieres informativos sobre el Ayuntamiento y sus diferentes áreas y servicios.
- Folletos informativos
- Materiales audiovisuales, divulgativos (cuadernillos, informes, revistas, artículos publicados en diferentes medios), manuales, guías, informes de estudios, materiales didácticos...presentes actualmente en la Web de la entidad o difundidos en el último año
- Modelos de certificados y solicitudes

En cada caso se decidirá, igualmente, la periodicidad de su revisión y corrección (en su caso) futura.

Revisión y corrección de documentos, medios y materiales:

La revisión y corrección de documentos, medios y materiales es obligatoria para todo el personal del Ayuntamiento. Se establecerá un período inicial de adaptación para la progresiva implantación y puesta en funcionamiento de los procedimientos y herramientas para la eliminación del sexismo.

La revisión y corrección de documentos se llevará a cabo por el personal técnico del Punto de Igualdad Municipal.

Cada trabajador o trabajadora de la entidad, facilitará la documentación pertinente para su revisión y corrección. A su vez, se facilitará material necesario de consulta para su utilización de uso cotidiano en la elaboración de nueva documentación.

Se establecerá un período de adaptación para el personal de nuevo ingreso proporcional a la duración de su contrato.

• Revisión y corrección:

Para la realización de la revisión y corrección de documentos, medios y materiales, se utilizará las herramientas y materiales de apoyo se recogen en los anexos de este protocolo:

- Anexos 1,2 y 3: Listas de verificación para comprobar la implantación de un lenguaje no sexista e incluyente
- Guía de lenguaje no sexista e incluyente.

Verificación y supervisión

Una vez realizada la revisión y corrección, en su caso, de los usos sexistas en los elementos comunicativos, se pasará a informar a cada departamento para su correcta implantación.

Se podrá requerir una segunda revisión en caso de desacuerdo.

Código Seguro De Verificación:	Lu0HBj5HJEz8UjbPd9R7/w==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Reinoso Tirado	Firmado	15/10/2021 10:58:56
	Modesto Rodriguez Escobar	Firmado	07/10/2021 13:50:31
	Consuelo Rodríguez Garcia	Firmado	04/10/2021 07:42:35
	Ana Isabel Rodríguez Moreno	Firmado	30/09/2021 09:58:11
	Manuel Vicente Zaragoza Garcia	Firmado	28/09/2021 13:59:22
	Jose Francisco Reinoso Reinoso	Firmado	28/09/2021 13:43:07
	Narciso Luque Cabrera	Firmado	28/09/2021 12:37:41
Observaciones		Página	7/8
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Lu0HBj5HJEz8UjbPd9R7/w==		







5. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR.

La falta de adecuación a las pautas establecidas por el Ayuntamiento para una comunicación incluyente, una vez trascurrido el período de adaptación, serán consideradas faltas graves, contrarias a los valores de este Ayuntamiento, por lo que no se permitirán ni tolerarán.



Tendrán la consideración de falta grave los comportamientos, verbales y no verbales, que, en la comunicación informal o formal en el centro de trabajo, supongan ocultación, menosprecio o ridiculización de las mujeres o que contengan mensajes explícitos o implícitos que supongan un menoscabo de su dignidad, tales como:

- Utilización sistemática del masculino como genérico, al dirigirse a todas las personas presentes.
- No referirse a las mujeres que desempeñan cargos por su denominación sexuada: la directora, la gerente, la jefa de...
- Utilización de expresiones sexistas: señorita, bonita, uso de diminutivos específicamente para dirigirse a las mujeres.
- Utilización de juegos de palabras, chistes u otras expresiones de contenido sexista, que prejuzguen o estereotipen a las personas.
- Ocultación o desatención en reuniones de trabajo a las intervenciones de las mujeres o menosprecio de sus opiniones o aportaciones.

6. RELACIÓN DE ANEXOS.

Guía de lenguaje no sexista e incluyente.

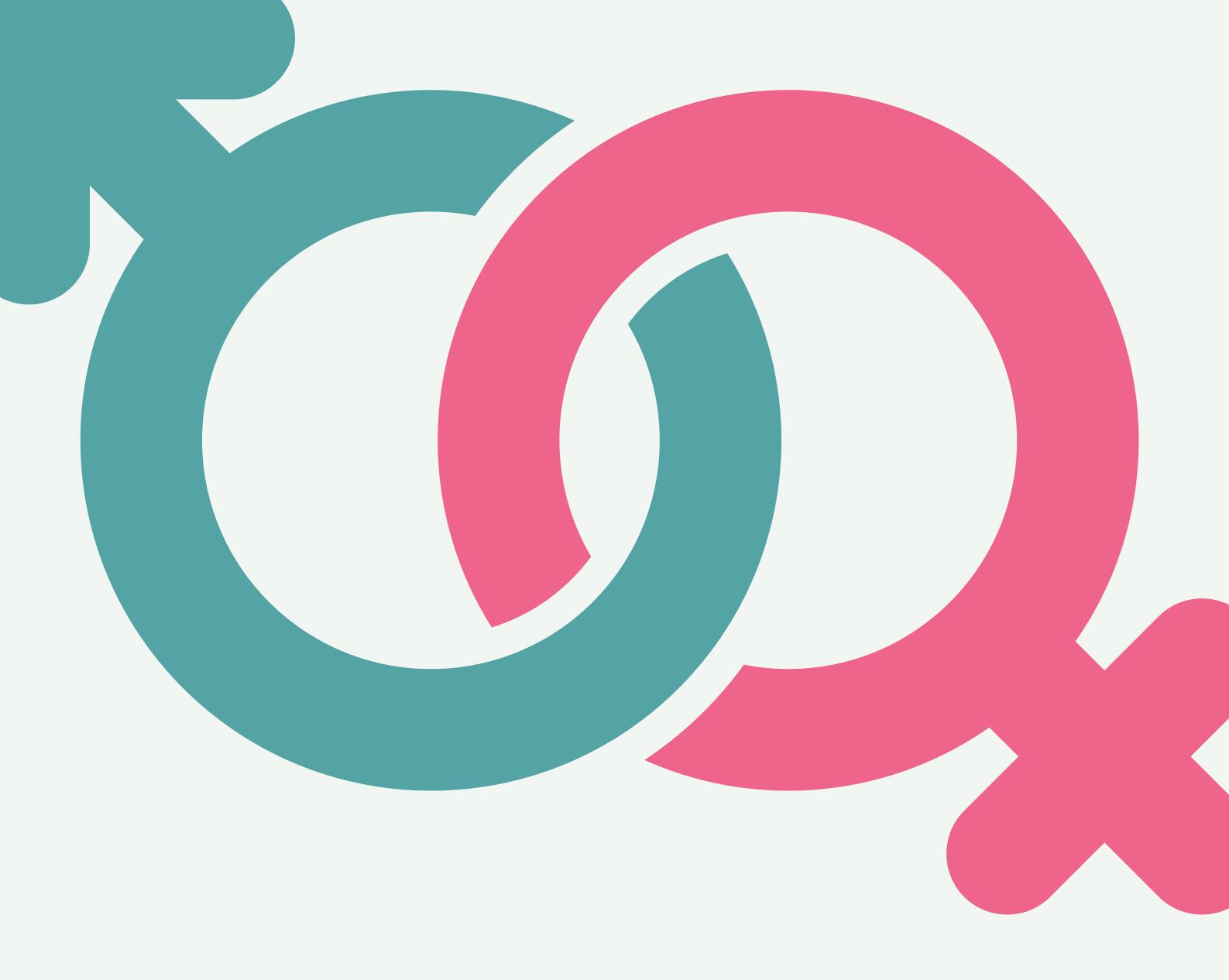
Anexo 1: lista de verificación para la revisión del lenguaje escrito.

Anexo 2: lista de verificación para la revisión de la comunicación iconográfica.

Anexo 3: lista de verificación para la revisión de la comunicación digital.

Código Seguro De Verificación:	Lu0HBj5HJEz8UjbPd9R7/w==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Antonio Reinoso Tirado	Firmado	15/10/2021 10:58:56
	Modesto Rodriguez Escobar	Firmado	07/10/2021 13:50:31
	Consuelo Rodríguez Garcia	Firmado	04/10/2021 07:42:35
	Ana Isabel Rodríguez Moreno	Firmado	30/09/2021 09:58:11
	Manuel Vicente Zaragoza Garcia	Firmado	28/09/2021 13:59:22
	Jose Francisco Reinoso Reinoso	Firmado	28/09/2021 13:43:07
	Narciso Luque Cabrera	Firmado	28/09/2021 12:37:41
Observaciones		Página	8/8
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/LuOHBj5HJEz8UjbPd9R7/w==		





GUÍA DEL LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUYENTE





- 1. INTRODUCCIÓN.
- 2. REGLAS DEL USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA.
- 3. DEFINICIÓN DE SEXISMO LINGÜÍSTICO.
- 4. LISTA DE APOYO PARA LA REVISIÓN DEL LENGUAJE ESCRITO.
- 5. LISTA DE APOYO PARA LA REVISIÓN DE LA COMUNICACIÓN ICONOGRÁFICA.
- 6. LISTA DE APOYO PARA LA REVISIÓN DE LA COMUNICACIÓN DIGITAL.
- 7. OTRAS GUÍAS DE INTERES.
- 8. BIBLIOGRAFÍA.







INCLUYENTE

1.-INTRODUCCIÓN.

En los últimos años, y a partir de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se están produciendo importantes avances en el ámbito social y legislativo que han propiciado cambios favorables para conseguir que la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

La actual presencia de las mujeres en la vida pública y sus nuevos roles, tienen grandes repercusiones en el lenguaje que nos hacen replantearnos nuestros hábitos lingüísticos para que respondan a esta nueva realidad.

A través del lenguaje, en estrecha relación con nuestro pensamiento, se nombra e interpreta la realidad en la que vivimos. Refleja lo que la sociedad es en cada momento, pero a su vez, en constante evolución de acuerdo con los cambios que experimenta la humanidad, va creando nuevas formas en virtud de lo que sus hablantes desean que sea la sociedad en la que viven.

El sexismo lingüístico es el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo, el lenguaje no es sexista, sí lo es su utilización. Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la igualdad y a la visibilidad de la mujer.

Una de las cuestiones más polémicas relacionadas con el sexismo lingüístico proviene de la confusión que se establece entre sexo y género gramatical. Mientras que el sexo es un rasgo biológico que poseen algunos seres vivos, 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.

Una manera de advertir este sexismo estriba en aplicar la denominada "regla de inversión", que consiste en probar si el texto es correcto al sustituir los términos femeninos por los correspondientes masculinos, y viceversa.

El sistema lingüístico del castellano ofrece posibilidades para que no se produzca discriminación sexual en su uso. Existen múltiples recursos lingüísticos que no requieren desdoblar continuamente (que es lo que la mayoría entiende como solución al sexismo del lenguaje); se trata de utilizar estrategias y recursos que posee nuestra lengua y que no faltan ni a la gramática, ni contravienen el principio de economía del lenguaje, sino todo lo contrario, ya que la mayoría se caracterizan, precisamente, por su brevedad. No podemos olvidar que el principio fundamental del lenguaje es que la comunicación sea efectiva, por lo que, en el peor de los casos, siempre será preferible usar un término más a que el mensaje resulte equívoco y/o sexista.



AYUNTAMIENTO DE CASTILLEJA DEL CAMPO

Desde el Punto de Igualdad Municipal del Ayto. de Castilleja del Campo se asume como uno de sus objetivos prioritarios el integrar la perspectiva de género en todos los procesos que se originan en esta Administración. En este sentido, y como primer paso para su consecución, el Punto de Igualdad Municipal proporciona esta guía, que pretende ser una herramienta práctica y sencilla, dirigida a todos sus miembros con un doble fin: evitar el uso sexista en los documentos administrativos y resolver sus dudas mediante la aportación de soluciones sencillas y no discriminatorias.

2.- REGLAS DE USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA.

- Utilizar un lenguaje igualitario y no excluyente permite visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas; por todo ello, es necesario modificar el enfoque androcéntrico de las expresiones, nombrando correctamente a mujeres y hombres.
- Es perfectamente compatible el uso de las normas gramaticales y estilísticas con el uso no sexista de la lengua.
- El uso innecesario o abusivo del masculino genérico es un obstáculo a la igualdad real
 entre mujeres y hombres porque oculta a las mujeres y produce ambigüedad, por lo que
 ha de evitarse su utilización en textos y documentos.
- Para sustituir el masculino genérico se emplearán términos colectivos, abstractos o vocablos no marcados, perífrasis o metonimias. Cuando no produce ambigüedad, se puede omitir la referencia directa o bien utilizar infinitivos o pronombres.
- Se utilizarán, siempre que sea posible, las denominaciones de cargos, profesiones y titulaciones en femenino, mediante el morfema de género y/o el artículo. Cuando su uso se haga en plural, se evitará la utilización del genérico masculino.
- En los casos en los que el texto se refiera a quien posee la titularidad de una entidad, área o institución, el lenguaje se adecuará al masculino o al femenino en función de si se trata de un hombre o una mujer. Es importante recordar que la lengua castellana tiene marca de género por lo que los cargos ocupados por mujeres deben recogerse en femenino.
- Los documentos administrativos deben dirigirse a la ciudadanía con fórmulas que nombren específicamente a las mujeres cuando se conoce su sexo. Cuando se desconoce quién será la persona destinataria, se usarán fórmulas que engloben a ambos sexos, evitando el uso del masculino genérico.
- El uso de dobletes mediante barras queda limitado a los formularios de carácter abierto
 y a determinados encabezamientos, no utilizándose en ningún caso en otro tipo de
 redactados.
- No es recomendable el uso de la @, que no es un signo lingüístico, sobre todo teniendo en cuenta la variedad de recursos que ofrece la lengua para evitar un uso no sexista del lenguaje
- Tradicionalmente, el género masculino precede siempre al femenino cuando hay mención expresa de ambos sexos. Se propone por ello que el masculino no siempre se anteponga al femenino, de modo que este último también pueda aparecer en primer lugar, o que se alterne con el masculino.





3.- DEFINICIÓN DE SEXISMO LINGÜÍSTICO.

Con el término sexismo se designa la discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior a otro. "El sexismo abarca todos los ámbitos de la vida y el lenguaje es uno de ellos".

Por ende, el lenguaje sexista es el uso discriminatorio del lenguaje por razón de sexo, bien por los vocablos escogidos o bien por el modo de estructurarlos. Este es el denominado sexismo lingüístico. Sin embargo, cuando la discriminación se debe al fondo del mensaje, es decir, a lo que se dice, y no tanto a cómo se dice, se incurre en sexismo social. Por ejemplo, en la frase "los trabajadores de la organización fueron invitados a un ágape", se incide en sexismo lingüístico, que deriva de la masculinización de la expresión. Dicho con otras palabras,

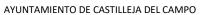
discrimina a las mujeres que no se ven representadas en el vocablo masculino "trabajadores". Sin embargo, en oraciones como "la precariedad laboral afecta más a las mujeres que a los hombres" o "las mujeres no saben conducir", se manifiesta el sexismo social, en el primer caso relacionado con la estructura social que sigue subordinando a las mujeres; en el segundo, relacionado con el sexismo de la persona que emite el mensaje que recurre a los estereotipos sociales. No obstante, en ninguno de estos dos casos se comete sexismo lingüístico porque no se oculta a las mujeres.

Hay situaciones y realidades que abocan al sexismo social, aunque también las hay que no, pero se describen haciendo un uso sexista del lenguaje. Así, una reunión en la que participan en igualdad de condiciones mujeres y hombres puede ser una realidad no sexista, pero si al describirla no se nombra a las mujeres o se las nombra de un modo desigual, se estará cayendo en un uso sexista del lenguaje.

Asimismo, existe sexismo en el lenguaje iconográfico en función de cómo están representadas las mujeres y los hombres en las imágenes.

Tanto en el lenguaje visual, como en el hablado y el escrito, el balance general suele saldarse en contra de las mujeres, que quedan excluidas, subordinadas a los varones, ocultadas y minusvaloradas. La causa de ello es el machismo, fruto de una cultura androcéntrica que discrimina a las mujeres.

A través del lenguaje se aprenden e interiorizan valores, por lo que ayuda a configurar el imaginario individual y colectivo, ya que condiciona los pensamientos y determina la concepción del mundo. Construye mensajes y canaliza las ideas. Es importante porque es la herramienta más poderosa de la inteligencia humana y la principal forma de comunicación. Con él se transmiten conocimientos e ideas, lo que significa que también educa. Se habla como se piensa, lo que se traduce en que, si la cultura está impregnada de sexismo, el lenguaje también lo está. Teniendo en cuenta que el machismo es global e impregna a todas culturas, el uso de ninguna lengua está exento de problemas de sexismo, ni tampoco lo está ningún tipo de lenguaje, como por ejemplo el administrativo de una organización. Por ello, cuando se hace un uso sexista del lenguaje se transmite y refuerza el conjunto de actitudes y comportamientos que mantienen la situación de subordinación de las mujeres. Razón por la cual, el uso del lenguaje y muchas de las expresiones que se utilizan pueden resultar dañinas para la igualdad entre mujeres y hombres. Dicho de otro modo, el sexismo lingüístico no está en la lengua en sí misma. No se puede hablar





PUNTO DE IGUALDAD MUNICIPAL

de lenguaje sexista, sino del uso sexista de la lengua, ya que el idioma español, por su variedad y riqueza, ofrece infinitas posibilidades para describir la realidad de un modo no sexista y sin atentar contra las normas gramaticales.

4.- LISTA DE APOYO PARA LA REVISIÓN DEL LENGUAJE.

INDICADORES PARA LA REVISIÓN DEL LENGUAJE ESCRITO

ASPECTOS QUE DEBE COMPROBAR:	ALTERNATIVAS:	
ASPECTOS QUE DEBE COMPROBAR: No se utiliza el masculino como falso genérico. Ej.: los trabajadores de la empresa (para referirse tanto a trabajadores como a trabajadoras); todos se verán afectados por esta medida; el hombre es el único animal que tropieza dos veces en la misma piedra; los españoles; el solicitante deberá cumplimentar el impreso. Se evitan, en especial, los casos de ambigüedad en los que no se sabe con certeza si el texto se refiere sólo a hombres o a ambos sexos. Ej.: el español es noble y trabajador	- Sustituir por sustantivos colectivos abstractos y de referencia general. Ej.: e personal, la plantilla. - Sustituir por sustantivos genéricos que independientemente del género gramatica que tengan, designan a ambos sexos. Ej.: todas las personas se verán afectadas por esta medida el ser humano es el único anima que tropieza dos veces en la misma piedra. - Sustituir por perífrasis. Ej.: la población	
No hay casos de masculinización de profesiones. Ej. María es técnico de ventas / María es la técnico ventas de esta zona.	necesario cumplimentar, es preciso cumplimentar. - Utilización del femenino, tanto en el nombre de la profesión como en el artículo y en todas las palabras que deben concordar en género y número con ella. Ej.: María es la técnica de ventas en esta zona/ María fue la primera técnica de ventas contratada por la empresa.	
No se utilizan participios con marca de género en masculino. Ej.: domiciliado, nacido en	- Sustituir por expresiones o términos sin marca de género. Ej.: con residencia en, con domicilio en; natural de	
No se utilizan adjetivos o adjetivos sustantivados como sujetos en masculino para designar a ambos sexos. Ej.: los aprobados en la prueba práctica se	- Sustituir por de oraciones de relativo u oraciones de relativo con "quien" en función de sujeto. Ej.: las personas que hayan	







4

examinarán de la teórica el martes; Los interesados en asistir a la conferencia deben enviar la ficha de inscripción antes de la fecha límite.

aprobado...; quienes tengan interés en asistir a la conferencia deben....

No se utilizan pronombres personales en masculino. Ej.: el que, los que, uno/s, todo/s, alguno/s; todos los participantes deberán llevar con ellos un distintivo de identificación.

- Sustituir por pronombres o sustantivos sin marca de género. Ej.: quien/ quienes, la/s persona/s, cada, cualquier.
- Y prescindir del uso de pronombres personales cuando la función a la que hacen referencia está suficientemente clara. Ej: quienes participen deberán llevar un distintivo de identificación.

No se utilizan determinantes o artículos masculinos para acompañar a sustantivos sin marca de género. sin ser realmente necesarios. Ej.: Se contará con la presencia de aquellos especialistas que sean necesarios.

- Prescindir de los determinantes o artículos. Ej.: Se contará con la presencia de especialistas suficientes.

No se utilizan dobles sentidos y juegos de palabras con connotación sexista. Ej.: La mujer del sargento es una sargenta.

No se masculinizan las profesiones (por la identificación del masculino con el prestigio, competencia o reconocimiento). Ej.: la técnico, la arquitecto, la médico...

- Feminizar las profesiones siempre que sea posible. Ej.: la técnica, la arquitecta, la médica...
- Masculinizar profesiones tradicionalmente feminizadas. Ej.: comadrón, modisto, azafato...

No se producen saltos semánticos (utilización del genérico masculino aparentemente como genérico, cuando más adelante y en el mismo contexto se comprueba que se aplicaba solo al masculino). Ej.: los técnicos conforman un 80% del grupo B1, las mujeres son un 20%.

- Ej.: El personal técnico del grupo B1 está formado en un 80% por hombres y un 20% por mujeres.

Cuando no se puede evitar un vacío léxico (palabras que no tienen correlato en el otro género gramatical; Ej.: hombría, ama de casa); o un dual aparente (palabras o expresiones que poseen distinto significado según se empleen en género masculino o femenino, habiéndose asignado a veces una menor valoración social al femenino); Ej.:

- Ej.: la gobernante / el gobernante; la asistente/ el asistente; el sargento/ la sargento.





AYUNTAMIENTO DE CASTILLEJA DEL CAMPO



gobernante/gobernanta, el asistente/ la asistenta, el sargento/ la sargenta) el sexismo se corrige mediante el determinante que corresponda al sexo.

En los tratamientos se ha hecho un uso de fórmulas simétricas y equivalentes. Ej. de mal uso: Sr. Pérez y esposa, Sr. Martínez y Srta. García.

- Ej.: Sr. Pérez y Sra. Sánchez, Sra. García y Sr. Martínez.

Cuando un documento se dirige a una persona concreta, o trata de ella, se ha personalizado, escribiendo en masculino o femenino el documento, según el sexo de la persona a la que va dirigida la documentación escrita. / Se ha utilizado la redacción AD HOC en los documentos cerrados en los que se conoce la persona destinataria. / Se ha cuidado que la antefirma se corresponda con el sexo de la persona que firma a continuación, se utiliza el desdoblamiento con barra, o se sustituye por una forma sin marca de género.

- Ej.: La/el firmante (según el sexo de la persona que va a firmar); Firmado:

Se utiliza la alternancia en el orden de presentación, evitando nombrar por sistema en primer lugar a los varones y en segundo a las mujeres.

- Ej.: Sr. Pérez y Sra. Sánchez, Sra. García y Sr. Martínez.

No se resalta al hablar de las mujeres su condición sexuada, sino que se las nombra por su condición, profesión, estatus social o nacionalidad como a los varones. Ej.: El 80% de los trabajadores asistirá a la cena de fin de año, mientras que en el caso de las mujeres sólo se espera que asista un 20%.

- Ej.: El 80% de los trabajadores asistirá a la cena de fin de año, mientras que en el caso de las trabajadoras sólo se espera que asista un 20%.

No hay ejemplos de aposiciones redundantes. Ej.: He asistido a una cena de mujeres arquitectas.

- Ej.: He asistido a una cena de arquitectas.

No se ha abusado de los desdoblamientos, y se han utilizado otras de las alternativas al masculino genérico. Ej.: Los trabajadores y las trabajadoras, los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras.

- Ej.: El personal de la empresa/ la plantilla de la empresa/ la representación legal de la plantilla.





PUNTO DE IGUALDAD MUNICIPAL

Se utiliza la barra para desdoblar el género sólo en textos breves (como cartas formales o formularios) o en apariciones espaciadas. Se aplica no sólo a los sustantivos sino a todos los elementos de la oración que concuerden con ellos: adjetivos, participios, etc.

- Ej.: Querido/a amigo/a; Estimados/as socios/as.

No se cita a las mujeres como categoría aparte. Ej.: en la oficina de Cáceres se ha atendido a 26 desempleados, 23 jóvenes en busca de primer empleo, 17 personas con diversidad funcional y 36 mujeres.

Se desagregarán por sexo todos los datos, utilizando genéricos reales o perífrasis para denominar las categorías: ...se ha atendido a 26 personas desempleadas (16 mujeres y 10 hombres), 23 jóvenes en busca de primer empleo (10 mujeres y 13 hombres) y a 17 personas con diversidad funcional, de las cuales 13 eran hombres y 10 mujeres).

5.- LISTA DE APOYO PARA LA REVISIÓN DE LA COMUNICACIÓN ICONOGRÁFICA.

INDICADORES PARA LA REVISIÓN DE LA COMUNICACIÓN ICONOGRÁFICA

ASPECTOS QUE DEBE COMPROBAR:	ALTERNATIVAS:
Se ha evitado el uso de la figura masculina como genérica en las imágenes que representan a grupos o categorías. Las imágenes visibilizan adecuadamente a mujeres y hombres.	 Utilizar la duplicidad, la presentación de grupos mixtos en las imágenes, o la alternancia (en unas imágenes una mujer, en otras un hombre) para garantizar la representatividad de ambos sexos. Se utilizan imágenes que presentan acciones o situaciones sin la aparición de personas.
A la hora de representar grupos, se presentan grupos mixtos en las imágenes y fotos para garantizar la representatividad de ambos sexos.	
Se ha utilizado la alternancia de casos evitando la representación estereotipada de unos y otras.	- No representar siempre a los hombres en actividades como conducir, realizar tareas técnicas, en posición de mando o de preponderancia y a las mujeres en actividades como el cuidado, la limpieza del hogar o en posiciones subordinadas.



AYUNTAMIENTO DE CASTILLEJA DEL CAMPO	PUNTO DE IGUALDAD MUNICIPAL
Se tiende a la paridad en cuanto a la frecuencia de aparición de varones y mujeres en las imágenes, fotografías e ilustraciones y en cuanto al protagonismo en las mismas de cada sexo.	
Se representan relaciones igualitarias, de camaradería, solidaridad.	- Al representar situaciones como reuniones técnicas o presentaciones de informes, no representar siempre a los hombres hablando y a las mujeres escuchando o tomando notas.
No se asocia un color determinado a un sexo, ni una apariencia determinada del entorno.	- Romper las asociaciones del tipo hombres=azul, mujeres= rosa, u hombres= colores fuertes, entornos que denotan movimiento, fuerza o energía y mujeres=

novimiento, fuerza o energia y mujeres colores pastel, entornos que denotan dulzura, inocencia, fragilidad.

Se ha cuidado que exista alternancia en la posición o ubicación de ambos sexos: delante/detrás; de pie/sentado; primer plano/último plano, picado/contrapicado.

El tamaño de las imágenes de varones y mujeres es el mismo, sin sesgo de género.

Se ha cuidado que las figuras de las mujeres no aparezcan como simple adorno.

Se ha cuidado que las mujeres no aparezcan como supeditadas a los hombres (esposas de, novias de) y no se ofrece una imagen de las mismas infantilizada o como víctimas o necesitadas de orientación y corrección masculina.

Las imágenes utilizadas potencian la ruptura de estereotipos de género.

- Cuando se representen profesiones o actividades, procurar utilizar las imágenes de mujeres y hombres asociándolas a profesiones y actividades que no son las que tradicionalmente se les asignan. Ej.: hombres cuidando de personas mayores o de niños y niñas, trabajando como enfermeros, maestros de educación infantil, mujeres trabajando como bomberas, policías, cirujanas.
- Al representar ocupaciones o sectores en los que las mujeres están infrarrepresentadas,



AYUNTAMIENTO DE CASTILLEJA DEL CAMPO



	introducir figuras femeninas para romper con los estereotipos de género en las profesiones.
Las fotos o imágenes que se utilizan no tienen un uso decorativo, sino que son escogidas a propósito con la finalidad de romper estereotipos de género.	 Al representar posiciones de liderazgo, evitar utilizar siempre la figura masculina. Al representar el cuidado del hogar, evitar utilizar siempre la figura femenina, introducir también la masculina. Al representar el éxito deportivo, económico, evitar utilizar siempre la figura masculina. Al representar ocupaciones o sectores en los que las mujeres están infrarrepresentadas, introducir figuras femeninas para romper con los estereotipos de género en las profesiones.
Se ha hecho especial hincapié en evitar la imagen masculina genérica en ámbitos donde las mujeres son todavía una excepción.	
Se evita la ausencia, y por tanto invisibilidad, de mujeres o de varones en determinados ámbitos públicos o privados.	 Al representar posiciones de liderazgo, evitar utilizar siempre la figura masculina. Al representar el cuidado del hogar, evitar utilizar siempre la figura femenina, introducir también la masculina. Al representar el éxito deportivo, económico, evitar utilizar siempre la figura masculina. Al representar ocupaciones o sectores en los que las mujeres están infrarrepresentadas, introducir figuras femeninas para romper con los estereotipos de género en las profesiones.
En las imágenes no aparecen siempre los varones como únicos sujetos de acción. También aparecen las mujeres como sujetos activos.	
Cuando se utilizan imágenes de las mujeres, éstas no remiten al estereotipo de mujer joven, atractiva, etc.	- Utilizar imágenes de mujeres que no remitan a un aspecto físico ideal. Procure representar la diversidad que sí representa la realidad.





Los iconos analógicos o digitales visibilizan a mujeres y varones por igual.

6.- LISTA DE APOYO PARA LA REVISIÓN DE LA COMUNICACIÓN DIGITAL.

INDICADORES PARA LA REVISIÓN DE LA COMUNICACIÓN DIGITAL

ASPECTOS QUE DEBE COMPROBAR:	ALTERNATIVAS:
En la exposición de contenidos de la Web aparecen de forma simétrica tanto mujeres como hombres (las mujeres aparecen como productoras de contenidos de la misma manera que los hombres: en blog, artículos, noticias, informes, estudios publicados, datos). Se asegura la visibilidad de los saberes y los modos de hacer de las mujeres, en el mismo nivel que los de los hombres.	Si la entidad pública en sus herramientas digitales noticias, artículos de opinión, documentos: procurar que aparezcan noticias relativas a las aportaciones de las mujeres, documentos y artículos de opinión y, en general contenidos, elaborados por ellas en la misma medida y en los mismos ámbitos que los hombres.
Se difunde el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres. Se visibilizan contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres y éstos son fácilmente accesibles.	Incorporar secciones en las webs de la entidad dedicadas a las medidas y actuaciones en materia de igualdad que desarrolla la entidad. Incorporar secciones en las webs de la entidad dedicadas a visibilizar datos y noticias de actualidad en relación con la igualdad
Se ha evitado el uso de textos e ilustraciones que fomenten la discriminación: no se publican textos ni imágenes sexistas o discriminatorios, independientemente de su autoría. Se han evitado los juicios de valor hacia hombres y mujeres y del femenino y el masculino, con independencia de quién los emita. Se ha procurado que en las ilustraciones y en los textos que aparecen las herramientas de comunicación digital (Web, blogs, redes	Aplicar las alternativas y recomendaciones ofrecidas en las listas de apoyo para la revisión del lenguaje escrito y de la comunicación iconográfica.



AYUNTAMIENTO DE CASTILLEJA DEL CAMPO



sociales, boletines electrónicos, catálogos...) de la empresa aparezcan tanto mujeres como hombres realizando las acciones/actividades.

Los espacios/escenarios en que se ubican mujeres y hombres mostrados en estas herramientas no están estereotipados.

Las imágenes e iconos digitales visibilizan a mujeres y hombres por igual.

En las herramientas digitales de la entidad hombres y mujeres comparten protagonismo.

Se ha rehusado en la comunicación digital el uso de estereotipos negativos hacia hombres y hacia mujeres.

Los elementos multimedia de la entidad no incurren en estereotipos sexistas.

En la elaboración de los contenidos escritos se han tenido en cuenta las pautas para evitar el uso de un lenguaje sexista.

Se han tenido en cuenta las pautas para evitar la utilización de imágenes sexistas.

Se muestran actividades de hombres y mujeres en espacios diversos, visibilizando de manera equilibrada las aportaciones de las mujeres en el ámbito público y las aportaciones de los varones en el ámbito doméstico.

Los elementos espaciales contribuyen al tratamiento equitativo de las figuras de hombres y mujeres.

Aplicar las alternativas y recomendaciones ofrecidas en las listas de apoyo para la revisión del lenguaje escrito y de la comunicación iconográfica.

7.- OTRAS GUÍAS DE INTERÉS.

- A) ¿Piensas como hablas? Guía didáctica para un uso igualitario del lenguaje. Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía.
- B) Lenguaje Administrativo No Sexista. Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía.





PUNTO DE IGUALDAD MUNICIPAL

- C) Guía para un Uso Inclusivo del Lenguaje en la Administración Local. Ayuntamiento de Salamanca.
- D) Guía para un uso no sexista de la lengua. CSIC (Consejo Superior de Investigación Científica).

8.- BIBLIOGRAFÍA.

- DANA+ FUNDACIÓN MUJERES. Servicio gratuito de asesoramiento a Ayuntamientos.
- Guía para un uso no sexista del lenguaje. Fundación ONCE.
- Guía del lenguaje no sexista. UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia).

