



# Lenguaje + gestos hacia la Igualdad

*Una guía de calle*

Òscar Pérez Silvestre



**Àrea d'Igualtat**  
AJUNTAMENT DE SAGUNT



AJUNTAMENT DE SAGUNT

---



Àrea d'Igualtat  
AJUNTAMENT DE SAGUNT

---

aviVa  
Sagunt  
Agència de Promoció  
del Valencià

---



Pacto de Estado  
contra la violencia de género

---



1ª edición. Sagunt: Ajuntament de Sagunt, 2020  
141.72 (Feminismo)

81 (Lingüística y lenguas: semántica)

o de los textos: Òscar Pérez Silvestre

o de esta edición: Ajuntament de Sagunt (Àrea d'Igualtat)

Depósito legal: V-727-2020

Diseño y maquetación: Sergi Bonaque

Impresión: Martínez Impresores



Las administraciones públicas tienen el deber de promover buenas prácticas y modelos de convivencia en los que la igualdad sea uno de los pilares fundamentales. Nos lo manda la ley, la ética y el sentido común. Somos conscientes de que –viniendo de donde venimos– es un camino largo que se debe hacer con las aportaciones de varios agentes y afluentes que converjan en un único punto común: hacer que esta sociedad sea mejor, es decir, más justa, más equilibrada, más igualitaria, más humana.

El Ajuntament de Sagunt, por medio de los dos Planes de Igualdad de Género anteriores, ha ido generando materiales y debates orientados a la ciudadanía, pero una cosa es proponer modelos y otra ponerlos en práctica y con eficacia día a día. Por ello, en esta guía sencilla queremos entrar a tratar aspectos de la vida cotidiana que todos y todas podemos mejorar para hacer visible la realidad que nos rodea. En 1983, el sociólogo Lluís Vicent Aracil publicaba la compilación de ensayos titulada *Dir la realitat*. Le tomo prestada esta afortunada expresión para hacerla nuestra y lanzar un llamamiento a decir: decir lo que piensas, decir lo que pasa, decir con respeto, decir sin miedo, decir sin vergüenza, decir para hacer ver, decir de otro modo mejor, decir sin ambigüedades. *Decir en igualdad*, en definitiva.

En las últimas décadas se ha hablado y se ha escrito mucho sobre si la lengua –el castellano, o el valenciano, que son las nuestras más habituales– es sexista y si hay que intervenir en nuestros usos orales y escritos. En estas páginas trataremos de mostrar que el lenguaje es el instrumento que interpreta nuestra vida, y que por medio de él nos comunicamos, describimos la realidad y transmitimos valores que pueden cambiar o perpetuar la concepción que se ha tenido y que tenemos de las cosas, de las personas y de los hechos, que tanto condicionan nuestro pensamiento y el comportamiento y, por lo tanto, también nuestro desarrollo social. Si lo que transmitimos con nuestro uso del lenguaje —ya sea de forma escrita, verbal o visual— es un mensaje basado en estereotipos o prejuicios, contribuiremos a arraigarlos en nuestras relaciones de convivencia. Del mismo modo, si cuando hablamos reproducimos el ocultamiento histórico de las mujeres, estaremos contribuyendo a una mayor invisibilización de la mitad (al menos) de la humanidad.

# *Empecemos* *con* *fundamento*



Lenguaje + gestos  
hacia la Igualdad  
*Una guía de calle*

Las palabras denominan las cosas, y desde los primeros estadios de la socialización aprendemos a agrupar la forma y la idea (la realidad) que hay tras cada una. Cualquier lengua refleja el sistema de pensamiento colectivo y con ella transmitimos una gran parte de la manera de pensar, de sentir y de actuar de cada sociedad. La comunicación es un juego de denotaciones y de connotaciones en el que las personas, a veces, entendemos y captamos cosas diferentes. De hecho, un mismo enunciado podría recibir valoraciones diversas por parte del auditorio. Así, podemos oír que tal comentario es sexista, políticamente correcto o incorrecto, o simplemente neutro.

En comunicación, la neutralidad, la objetividad absoluta, exige unos equilibrios. ¿Por qué es tan difícil lograr la objetividad? Seguramente porque todas las personas partimos de nuestro contexto personal, de nuestras experiencias, pero también de los prejuicios y de los estereotipos que hemos ido aprendiendo desde pequeños y nos hacen la vida más sencilla porque, quizás, no nos los hemos cuestionado. En otras palabras que alguien dijo, es la dulce hipnosis que hemos ido construyendo, en la que hemos crecido y funcionamos con una cierta comodidad.

¿Es sexista (discriminadora) la lengua? ¿Cualquier lengua? Con una buena parte de la comunidad científica afirmamos que la lengua, en sí, como sistema de comunicación, no tiene voluntad de ocultar o de hacer invisible una parte de la humanidad. Cualquier lengua tiene a su alcance mil maneras de expresar, de decir la realidad, de actualizarse con más o menos celeridad a los cambios sociales. ¿De dónde proviene, pues, el sexismo lingüístico? Sin duda, de nuestros usos. *Lengua* y *uso* son dos conceptos que se necesitan mutuamente, porque la lengua se manifiesta en los usos personales, y sin uso no hay lengua viva. Así, cuando hablamos de lengua como sistema comunicativo, en realidad hablamos de *lengua en uso*, de hablantes y de oyentes, de personas emisoras y receptoras de mensajes con un contexto muy potente tras de sí: su bagaje personal.

**Comunicar**  
**a una**  
**colectividad:**  
**asociaciones**  
**y empresas**



Lenguaje + gestos  
hacia la Igualdad  
*Una guía de calle*

Las asociaciones y las empresas de cualquier tipo son fórmulas destacadas de nuestra sociedad porque trabajan con muchas personas y tienen una trascendencia muy superior a la acción individual. Nacen y crecen en su ambiente y están formadas por personas, cada una con sus características y con lo que hemos denominado *bagaje personal*. Por lo tanto, no se trata de recriminar nada a estos colectivos, sino de invitarlos a revisar qué usos lingüísticos hacen, qué cambios o qué tendencias encontramos en el sector actualmente y cómo pueden mejorar su comunicación y contribuir a la visibilización y dignificación de las mujeres, hoy en día ya presentes en cualquier responsabilidad. Es, en resumen, una invitación a elaborar mensajes con perspectiva de género, que siempre será más inclusivo.

El funcionamiento cotidiano de las empresas y asociaciones de todo tipo genera documentación para relacionarse con las personas asociadas, con la clientela o con la ciudadanía en general, con la administración, etc. Es habitual –o una exigencia– que tengan unos estatutos, unos documentos de funcionamiento interno, que redacten convocatorias y actas de las reuniones de la entidad, o incluso notas para la prensa para difundir actividades, productos, novedades, éxitos, nuevos retos...

Esto es lo que queda escrito o en un soporte visual, pero la práctica es todavía más amplia: hay unos cargos y unos roles que hay que distribuir, renovar, ejercer y hacer visibles en la sociedad. Son su cara y su carta de presentación. Observemos estas situaciones: imaginemos que estamos hablando y decimos que tal persona (una mujer) desempeña el cargo de tesorera, de secretaria, de presidenta, de vicepresidenta o de delegada de la falla del barrio. Son situaciones que hace unas décadas quizá no estaban previstas, por eso el uso de los cargos en masculino ganó terreno y ha creado en nosotros la idea de que el masculino incluye al femenino siempre y en todos los casos. Si la lengua es capaz de crear estas palabras femeninas sin violentar las normas gramaticales

y favorece la comprensión del mensaje del emisor, debe de ser que es posible hablar (y escribir) de otro modo más ajustado a la realidad. Si bien podemos pensar que la presencia de las mujeres en ciertos cargos era inimaginable hace un tiempo, ya son reales en la sociedad actual, la cual necesita la aportación de todos dos sexos.

Hay personas que creen sin fisuras que la forma masculina de un sustantivo con doble forma sirve para el masculino y para el femenino. Dicho de otro modo, que el femenino está incluido dentro del masculino, puesto que tendría un valor genérico. Veamos ahora este ejemplo: imaginemos que en una reunión alguien dice esto: «Los falleros tienen que ir disfrazados de mecánico en la cabalgata». Alguien podría preguntar: «¿Y las falleras, cómo?», y no sería una pregunta banal.

Y aquí introducimos la diferenciación entre sexismo lingüístico y sexismo social. Ciertamente, el primer enunciado puede contener los dos tipos de sexismo. Veámoslo: hay sexismo lingüístico si pretende que el género masculino sirva para los dos sexos, y hay sexismo social si atribuye solo a los niños un oficio tradicionalmente masculino que podría ir feminizándose, o al menos si lo intentamos con unas políticas bien dirigidas. La respuesta puede interpretarse de varias maneras: en el primer caso, que la persona receptora no haya encontrado representadas a las niñas, o también que, desde un punto de vista también de sexismo social, que no entre en sus expectativas (por prejuicio, seguramente) que una niña pueda disfrazarse de mecánica. Como veis, la forma de género masculino no es *ambivalente*, como algunas personas piensan, sino *ambigua*.

En semántica hay un mecanismo de comprobación que se denomina la *regla de inversión*. Esta regla consiste en sustituir la palabra de un determinado género gramatical por el otro género: si la segunda frase es ofensiva, discrimina,



subordina, excluye o invisibiliza uno de los dos sexos, a buen seguro que la primera también lo es. Fijaos en el ejemplo:

*Solo los socios pueden usar las instalaciones de la entidad.*

Si practicamos la inversa, quedará así:

*Solo las socias pueden usar las instalaciones de la entidad.*

Tal como están redactadas, ejemplifican el *sexismo lingüístico* y el *sexismo social*. En el primer caso, se utiliza el masculino como genérico y se oculta la realidad de que las mujeres también participan en la vida de la entidad; a su vez, la segunda puede resultar *ofensiva* para los hombres, que se ven excluidos.

Así pues, la lógica nos lleva a usar una fórmula inclusiva que haga visible la realidad de nuestro mundo actual, en el cual participan por igual las mujeres y los hombres. Hay razones de peso, pues, para adaptar el lenguaje a la realidad: del mismo modo que la sociedad ha ido cambiando y la lengua ha reflejado tales evoluciones, nuestro momento actual no puede ser diferente. Podría quedar así:

*Solo las personas socias pueden usar las instalaciones de la entidad.*

Es una solución sencilla y práctica, ¿verdad? Para el enunciado original (*Solo los socios pueden usar las instalaciones*) no podemos decir que la máxima de la economía lingüística (usar la menor cantidad de recursos para comunicarse) vaya a favor de la realidad. Una cosa es enunciar unas máximas de la comunicación teóricas y otra muy diferente es cómo nuestro modo de expresarnos denota y connota la realidad concreta que vivimos.

# **Batería de posibilidades reales y efectivas**



**Lenguaje + gestos  
hacia la Igualdad**  
*Una guía de calle*

A continuación ofrecemos una amplia batería de recursos lingüísticos que podemos seleccionar y combinar convenientemente para que nuestra expresión sea clara, sencilla, comprensible y haga visibles las voces no previstas, pero muy reales, de las mujeres en la sociedad actual y futura. Para ello disponéis de ejemplos que aclararán una enunciación teórica pero al alcance de todo el mundo. Estas opciones están pensadas para documentos estables de larga duración (estatutos, reglamentos, normativas, páginas web, etc.) en los que no siempre aparecen personas concretas sino cargos no adjudicados. Ni cabe decir que cuando tenemos que elaborar un documento puntual y concreto (un cartel, una convocatoria, una circular...) se sabe qué persona ocupa tal puesto de trabajo o cargo en tal momento y si es mujer u hombre.

En resumen: ante aquello conocido, **concretaremos**; ante aquello desconocido o por determinar, **generalizaremos** y dejaremos abiertas todas las posibilidades. Como criterios específicos, ten en cuenta:

### **1. Uso de palabras genéricas reales:**

*colectivos, epicenos i abstractos*

Con las palabras genéricas designamos de forma real tanto a las mujeres como a los hombres. Los nombres abstractos pueden tener dos acepciones: por ejemplo, *tutoría* puede referirse a la acción tutorial o a las personas que ejercen esta actividad. En algunos casos, se pueden incluir estos nombres para generalizar. También podemos anteponer la palabra *persona* a la particularidad, y así evitaremos el tratamiento sexista o excluyente.

Por ejemplo:

<i>Expresión poco inclusiva</i>	<i>Expresión inclusiva</i>
los falleros	el colectivo fallero, la comisión de la falla
el presidente	la Presidencia
el secretario	la Secretaría
el tesorero	la Tesorería
el delegado	la Delegación de...
un discapacitado	una persona discapacitada, una persona con discapacidad
el interesado	la persona interesada
el solicitante	la persona solicitante, la persona que solicita
los saguntinos	la población saguntina, la ciudad
los vecinos	el vecindario
los profesores	el profesorado
los alumnos	el alumnado
los administrativos	el personal administrativo
nuestros clientes	nuestra clientela

Aunque resulte una obviedad, queremos aclarar que las palabras dispuestas en la primera columna no son sexistas si en la realidad se refieren a una persona de sexo masculino. Sí que lo son cuando se enuncian de forma *genérica* para referirse a todas las personas que ocupan estos cargos o que tienen esta característica. Además, las palabras de la columna de la derecha tienen la ventaja de ser inclusivas y se refieren al cargo o al órgano de gestión. Veámoslo con unos ejemplos extraídos de un Reglamento de la Junta Fallera de Sagunto (2007):

#### «Artículo 94

***1. La fallera mayor y la fallera mayor infantil de la Junta Fallera de Sagunto serán nombradas por el Sr. Alcalde de la ciudad a propuesta de la Junta Directiva de la Junta Fallera de Sagunto.»***

Una solución que evita el cambio de personas en los cargos y que resulta inclusiva e igualitaria es el uso de los genéricos, en previsión de las evoluciones sociales. En el artículo anterior, podríamos haber redactado «serán nombradas por la Alcaldía» y así estaremos previendo que puede haber un alcalde o una alcaldesa, como de hecho ya ha pasado en Sagunto y es habitual.

Otro ejemplo lo encontramos en el artículo 9 del mismo Reglamento: «La Mesa del Congreso Fallero estará formada por *un presidente, dos vicepresidentes, un secretario y un vicesecretario*, cuyos cargos se repartirán entre *los candidatos* en consenso entre *ellos* y, en el supuesto de que no los hubiera, por votación entre *los congresistas* después de formarse la Mesa de Edad, en la cual participarán *el congresista* más mayor, en calidad de presidente, y *el congresista* más joven, en calidad de *secretario*.» Hemos marcado en cursiva las palabras que cabría revisar.

Como podéis ver, en este párrafo hay palabras solo en masculino; con un poquito de sensibilidad, podríamos haber mejorado el texto, dado que aparecen epicenos como *congresista*, pero marcado solo como masculino por la presencia del artículo.

Recordad que no debemos hablar de las mujeres como un grupo a parte después de una lista de masculinos, si según el contexto estos masculinos también quieren hacer referencia a ellas. Así, deberemos seguir los siguientes pasos:

- a.** Activar el uso de colectivos o epicenos, como hemos visto.
- b.** Si no es posible porque la expresión resulta forzada, utilizaremos *con medida* las dobles formas completas (desdoblamiento) para no hacer cargante el texto: hombres y mujeres, o viceversa (se puede alternar el orden, evidentemente). En caso de aparecer con artículo, también se debe poner en el género correcto:

### *Expresión poco inclusiva*

trabajadores

adjudicatarios

los consumidores

socios

### *Expresión inclusiva*

trabajadoras y trabajadores

adjudicatarios y adjudicatarias,  
la persona adjudicataria

los consumidores y las  
consumidoras

las personas asociadas,  
los socios y las socias

En los casos de los sustantivos que tienen una forma idéntica para el femenino y para el masculino (epicenos), es conveniente que el artículo lleve las formas femenina y masculina:

### *Expresión poco inclusiva*

el solicitante

los componentes

### *Expresión inclusiva*

el/la solicitante

los/las componentes

## **2. Uso de las barras inclinadas**

Se emplean mucho en la administración y en páginas web para modelos generales con necesidades especiales de abreviación (CIF/DNI, Sr./Sra., por ejemplo), pero debemos tener en cuenta que no se tienen que utilizar en un texto extenso y menos aún si es para ser leído. Si hay artículos, también se deben poner en el género que corresponda. A veces es más productivo buscar un neutro, como en los dos últimos ejemplos de esta tabla, y nos evitamos así las barras:

#### **Expresión poco inclusiva**

Sr.

Hijo

Candidato

El niño

Nacido en

Domiciliado en

#### **Expresión inclusiva**

Sr./Sra.

Hijo/a

Candidato/a

El/la niño/a

Natural de

Domicilio

### **3. Uso de pronombres y otros recursos gramaticales**

Si no deseamos concretar el género porque no sabemos si la persona es hombre o mujer, conviene evitar el uso de *el, los* y *aquellos* seguidos del relativo. Hay otros recursos a nuestro alcance más rentables e inclusivos como los pronombres indefinidos *alguien, cada cual, se, cualquiera, quienes, todo el mundo*.

#### **Expresión poco inclusiva**

Será el delegado el que determinará...

Ellos reclaman cosas diferentes

#### **Expresión inclusiva**

Quien ostente la delegación será quien determinará...  
Quién ejerza la delegación determinará...

Cada cual reclama cosas diferentes

La omisión del sujeto o de un sustantivo produce un efecto similar:

*Expresión poco inclusiva*

Los interesados pueden enviar el CV a...

Entrada gratuita para niños menores de 12 años

*Expresión inclusiva*

Pueden enviar el CV a...

Entrada gratuita para menores de 12 años

Otra aplicación muy interesante aparece cuando tenemos que elaborar un texto como una invitación para un acto o un correo electrónico. Podríamos pensar en hacer una invitación en masculino y otra en femenino dependiendo de la persona destinataria, pero esto es más caro y costoso porque deberíamos separar los sobres, imprimir dos modelos diferentes o hacer dos grupos de correo electrónico o de mensajería instantánea. La solución es más sencilla: con un poco de vista, podemos ahorrarnos un gasto extraordinario simplemente usando los pronombres le/les cuando nos referimos a personas. La ventaja es que resulta inclusivo y sirve para los dos sexos, y así no tendremos que lamentar nunca que hemos enviado una invitación sexista a una mujer, o al revés. Observad el ejemplo:

*Expresión poco recomendable*

La presidenta de X lo invita/la invita a la presentación de...

*Expresión inclusiva*

La presidenta de X le/les invita a la presentación de...



Además, tened en cuenta que la identificación de quien invita debe corresponderse con su sexo puesto que, como hemos dicho ya, **ante lo conocido, concretaremos**.

#### **4. Uso de los símbolos @, x, e**

Esta solución puede resultar atractiva en folletos, en carteles publicitarios o en pancartas, pero crean más problemas de los que pretenden solucionar. Por ejemplo, en valenciano no se pueden emplear porque no funcionan con las terminaciones de género gramatical. En castellano, en cambio, a pesar de que su uso no es recomendable, se utiliza en más ocasiones, sobre todo en publicidad. Podríamos pensar que es una alternativa en el lenguaje escrito, pero no en el oral porque es impronunciable. Puede ser válido como recurso llamativo, pero la opción debe ser cualquiera de las que hemos mencionado.

Podemos concluir las observaciones anteriores con estos dos consejos generales de redacción, que nos servirán para cualquier texto que preparemos:

- 1.** El texto se tiene que poder leer y entender a la primera, sin dificultad alguna y por cualquier persona. Esto es lo más importante por encima de todo.
- 2.** Lo más recomendable (para evitar usos sexistas en la comunicación) es la combinación de recursos en un mismo texto, buscando siempre la fluidez.

**Revisemos**  
**también**  
**nuestro**  
**lenguaje**  
**visual ;)**



**Lenguaje + gestos  
hacia la Igualdad**  
*Una guía de calle*

No solo nos comunicamos por medio de palabras con nuestros colectivos destinatarios; en la publicidad de nuestros actos, en las páginas web, en los montajes visuales, en la decoración de nuestras sedes y en muchas aplicaciones más usamos fotografías, iconos, vídeos, ilustraciones o infografías. Tened en cuenta también esto: si es una obviedad que las mujeres representan la mitad de la población y actúan en todos los ámbitos, **representémoslas**, pero hagámoslo evitando atribuirles roles determinados y estereotipos, y siempre en un plano de igualdad.

Aquí tenéis una serie de indicadores que nos ayudarán a saber si cualquier tipo imagen es sexista. Son sexistas cuando:

- ▲ Hacen invisibles a las mujeres bajo el genérico masculino.
- ▲ Excluyen, discriminan, parodian o agreden a las mujeres.
- ▲ Utilizan mensajes machistas (¡atención a los llamados *micromachismos!*).
- ▲ Tratan a las mujeres como seres dependientes de los hombres.
- ▲ Transmiten la idea de que las mujeres tienen que ser mantenidas por los hombres.
- ▲ Identifican a las mujeres solo como amas de casa y madres.
- ▲ Transmiten la idea de que las tareas domésticas son exclusivas de las mujeres.
- ▲ Transmiten roles y estereotipos de género.
- ▲ Olvidan los valores intelectuales de las mujeres y tan solo realzan su físico.
- ▲ Presentan a las mujeres como meros objetos eróticos y sexuales.
- ▲ Aparecen las mujeres en profesiones, trabajos o posiciones de menor relevancia que los hombres.

**Para**  
**finalizar...**  
**y continuar**  
**avanzando**



**Lenguaje + gestos  
hacia la Igualdad**  
*Una guía de calle*

Y las asociaciones, ¿tienen que ser animadoras de la igualdad? Creemos que sí, como cualquier otro colectivo que agrupa personas, porque son un foco de socialización de primer orden. Visto así, podríamos decir que incluso tienen una responsabilidad social en algunos campos de interés general: la crítica constructiva hacia su ciudad, el desarrollo de acciones en favor de la concienciación del vecindario...

Desde este punto de vista, parece como si una asociación tuviera que hacer el trabajo que tiene encomendado la política. Tampoco es eso: cualquier colectivo y cualquier ciudadano o ciudadana tiene que contribuir a mejorar su ciudad (la *polis*), por eso decimos que todos y todas hacemos *política*, cada cual desde sus posibilidades y ámbitos. Las entidades pueden tener una gran influencia en la sociedad y ejercer de difusoras de las políticas de igualdad, pues sabemos que se debe atender esta necesidad desde varios frentes: la publicidad, los usos públicos orales y escritos, la escuela, y también en nuestras actitudes cotidianas y privadas, analizando el uso inconsciente de los lenguajes para transformarlo en un uso consciente. De hecho, hoy podemos decir que 300 asociaciones y empresas de todo el municipio ya se han adherido al Pacto Ciudadano contra la Violencia de Género en Sagunto, un indicio evidente del trabajo serio del Área de Igualdad.

Y en cuanto a las empresas, ¿qué podemos decir? Es insustituible su labor de crear riqueza y ofrecer oportunidades laborales, ajustadas a la legalidad vigente. Solo añadiremos un consejo: está demostrado que las compañías y los equipos diversos son más creativos, potencian la inteligencia y dan mejores resultados. Con Prodigioso Volcán, un equipo interdisciplinario de profesionales de la comunicación, recomendamos que si queréis atraer talento elaboréis mensajes inclusivos en las ofertas de trabajo. Según su experiencia, las ofertas de trabajo que incluyen una frase de compromiso sobre la igualdad se cubren antes.

Implantar la igualdad de género en las empresas tiene, principalmente, tres beneficios: además del cumplimiento de las leyes, mejora la reputación de la empresa, que se posicionará como una organización actual que trabaja en pro de la igualdad de oportunidades, y, en tercer lugar, porque una mejora de la política de recursos humanos tendrá implicaciones muy positivas: una plantilla más satisfecha, más comprometida, más motivada y, por lo tanto, más productiva. La Red DIE (empresas con el distintivo «Igualdad en la Empresa»), gestionada por la Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, otorga este reconocimiento de excelencia a buenas prácticas en el ámbito laboral. Recordad esta frase: el prestigio no se da; se gana.

Con esta voluntad os ofrecemos nuestro trabajo. Esperamos de todo corazón que resulte útil en el día a día de vuestra labor social, siendo conscientes de que queréis mejorar vuestra práctica para acercaros a otra calidad, a la IGUALDAD EXPRESADA y PRACTICADA, y que sea más habitual y normal. Esta guía está pensada para vosotros y vosotras, porque los cambios que ahora solo intuimos quizá mañana sean una realidad lograda desde el esfuerzo común. Creemos que la igualdad se construye con los hechos, con gestos significativos, y también en la comunicación, con la palabra.

### Acciones a tu alcance

- ▲ Analiza tu uso inconsciente del lenguaje para transformarlo en un uso consciente. Recuerda que el sistema lingüístico no es sexista en sí mismo, pero sí los usos que hacemos.
- ▲ Integra el uso inclusivo del lenguaje en cualquiera de sus manifestaciones (escrito, oral y visual).
- ▲ Fomenta las interpretaciones inclusivas en todos los textos e imágenes que dependan de ti: siempre tendrán más calidad y una recepción mejor.

## Cómo puedes hacerlo

- ▲ Presta atención al hecho de que el género gramatical masculino no sea utilizado con un valor universal o genérico. Por ejemplo, hablando de «la humanidad» o «las personas» en vez de «los hombres» cuando nos referimos a la totalidad de hombres y de mujeres.
- ▲ Cuida de no restar importancia o valor a las características y/o comportamientos atribuidos tradicionalmente a las mujeres. Por ejemplo, evita expresiones del tipo «marujeo», «ser una maruja», etc.
- ▲ Procura no ocultar o invisibilizar a las mujeres en el uso del lenguaje. Por ejemplo, evita expresiones como «la historia del hombre».
- ▲ Valora convenientemente el uso de metáforas, frases hechas o refranes que puedan resultar denigrantes o discriminatorios, o incluso chistes, aunque formen parte de la costumbre popular y podamos suponer que atraerán al público. Por ejemplo, «ser la reina de la casa», «la mujer y la burra, cada día una zurra».
- ▲ Elimina expresiones e imágenes sexistas.
- ▲ Utiliza ejemplos sobre diferentes papeles y características de mujeres y hombres no convencionales.
- ▲ Utiliza ejemplos que den valor por igual a lo que tradicionalmente hacen las mujeres y los hombres.
- ▲ Procura utilizar una cantidad igualitaria de personajes femeninos y masculinos.
- ▲ Muestra una realidad cambiante hacia modelos igualitarios basados en la corresponsabilidad doméstica y social.

