

GUÍA DE USO

PARA UN LENGUAJE INCLUSIVO EN LA UPM



POLITÉCNICA

UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DE MADRID



unidad de
igualdad
universidad politécnica
de madrid

Esta guía de uso para un lenguaje inclusivo en la Universidad Politécnica de Madrid pretende ser una herramienta de transmisión de conocimientos, ideas, pensamientos, de la realidad social en la que estamos inmersos, donde todas las personas se deben sentir incluidas.

A lo largo de la guía se ofrecen una serie de recomendaciones y propuestas alternativas de uso adecuado del lenguaje que ayuden a comunicarse de una forma lo más equitativa posible.

El lenguaje no es sexista en sí mismo, pero sí el uso que hacemos de él en ocasiones.

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad y la no discriminación por razón de género son dos pilares fundamentales de la Universidad Politécnica de Madrid. Es por ello por lo que esta debe ser un ejemplo como institución, siendo capaz de recoger y nombrar de manera respetuosa la realidad de las personas que la conforman. La Universidad debe garantizar la igualdad en términos prácticos, y la construcción de un lenguaje alejado de cualquier tipo de discriminación. El fomento del uso de un lenguaje no sexista es una forma de llevar a cabo dicho compromiso.

El II Plan de Igualdad de la Universidad Politécnica de Madrid (2023) evidencia la posición de la Universidad con respecto a la igualdad de género. Si bien es cierto que en los últimos años se ha asistido a un aumento de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito universitario, así como a un compromiso por parte de la Universidad por lograr la igualdad efectiva, aún se encuentran situaciones en las que las diferencias basadas en el género son notables.

2. MARCO NORMATIVO

Esta guía se enmarca en los instrumentos que se presentan a continuación:

2.1. Ámbito internacional

- Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 (CEDAW).
- Agenda 2030: ODS 5 (“Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”) y el ODS 4 (“Asegurar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje para todos”).
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje, 1999. Resolución 109 (1999).
- Recomendación del Consejo de Ministros del Consejo de Europa sobre eliminación del sexismo en el lenguaje, de 21 de febrero de 1990.
- Recomendación CM/Rec(2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo. (Adoptada por el Comité de Ministros el 27 de marzo de 2019 en la reunión nº 1342 de los delegados de los ministros).

2.2. Ámbito Nacional

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE nº71, de 23 de marzo).
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. (BOE nº70, de 23 de marzo).
- Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. (BOE, nº214, de 6 de septiembre).

2.3. Normativa interna de la UPM

- Estatutos de la Universidad Politécnica de Madrid (Decreto 74/2010, de 21 de octubre, BOCM de 15 de noviembre). Modificación parcial: Decreto 26/2018, de 3 de abril, (BOCM de 9 de abril).
- II Plan de Igualdad de la Universidad Politécnica de Madrid. Aprobado en Consejo de Gobierno de 26 de enero de 2023.

3. JUSTIFICACIÓN:

¿por qué es importante el lenguaje no sexista?

El lenguaje y la realidad social se influyen de forma recíproca, como se verá a continuación.

En primer lugar, el lenguaje es un elemento central que constituye y configura la realidad, ya que funciona como soporte simbólico del pensamiento y en el acto de comunicar. En este sentido, actúa como un agente de socialización, determinando la constitución de marcos mentales o conceptuales, así como conductas individuales y colectivas, influyendo en cómo vemos el mundo y cómo actuamos en él.

En segundo lugar, el lenguaje nombra y recoge las nuevas realidades sociales, es decir, la realidad que nos rodea. Es evidente que nuestra sociedad ha cambiado en las últimas décadas, logrando una presencia equilibrada cada vez mayor en todos los ámbitos. Por ejemplo, con la incorporación de las mujeres a ciertos trabajos, se fueron considerando términos que hasta entonces no estaban normalizados. El lenguaje es un elemento vivo, que evoluciona al hacer referencia a una realidad cambiante.

Si lo que no se nombra ni se hace visible no existe, lo que se nombra o se visualiza mal constituirá un reflejo inadecuado de la sociedad

*(Susana Guerrero Salazar,
Universidad de Málaga, 2022:21)*

Lenguaje ↔ Realidad



El lenguaje no es sexista per se, pero sí lo es el empleo que hacemos de este. Nuestra forma de comunicarnos se ve afectada por estereotipos basados en el género, y por ello reproduce ciertas formas de discriminación o desigualdad. No puede negarse que los cambios enfocados a la igualdad en términos discursivos han favorecido la aparición de las mujeres en la mentalidad colectiva. Por ello, es importante acercarnos a la utilización de un lenguaje no sexista, que permita nombrar la realidad de manera igualitaria y justa, en base al respeto a todas las personas y sus realidades.

Lenguaje sexista ↔ Realidad desigual

Lenguaje no sexista ↔ Realidad más igualitaria

A continuación, se tratará de resolver algunas dudas que pueden surgir acerca de la utilización del lenguaje no sexista:

El lenguaje no sexista implica una redacción contraria a la economía del lenguaje, complejizando la comunicación.

1

Como se verá, la lengua ofrece multitud de recursos para reflejar la realidad de forma igualitaria e inclusiva. Además, el lenguaje es un elemento vivo, y lo que antes se consideraba “un error gramatical” puede acabar recogándose en la normativa gramatical, respondiendo a su función de nombrar a la realidad a la que se refiere.

Siempre se ha comunicado en masculino, sin intenciones discriminatorias.

2

Sin embargo, esto ha derivado en la invisibilización de las mujeres en ciertos ámbitos o campos, al considerar, bajo el androcentrismo, al hombre como medida del mundo.



El contexto del mensaje implica la inclusión de las mujeres.

3

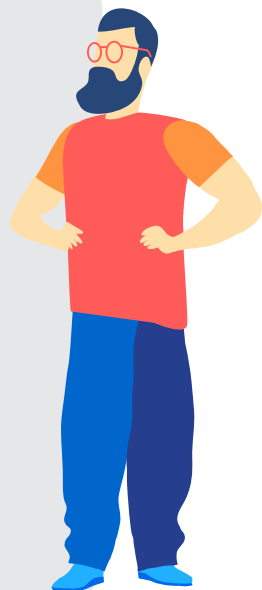
Esto conlleva ignorar la función del lenguaje como herramienta que constituye la realidad y perpetúa ciertos aspectos de esta. Con un lenguaje no sexista se considera el reconocimiento de las mujeres de manera directa, incidiendo en la forma de concebir la realidad social y de actuar. De este modo se favorece el reconocimiento de las mujeres.

4. OBJETIVOS

Por todo ello, y considerando que el lenguaje es un elemento central (aunque no el único) de cara a lograr la igualdad, esta guía pretende servir como un elemento facilitador o de consulta, cuyo objetivo es favorecer la consecución de una mayor igualdad en el ámbito universitario. Por medio de ejemplos concretos, se tratará de favorecer el uso de un lenguaje de carácter no sexista, considerando las amplias posibilidades que la lengua española permite por medio de alternativas o recomendaciones, –que no deben aplicarse de manera sistémica, ya que su uso dependerá del contexto específico– sin alejar el lenguaje de la naturalidad; es decir, sin perder de vista el lenguaje común formal.

La aplicación de las recomendaciones establecidas en la guía se enfoca a:

1. Cualquier texto que aparezca en documentos internos y externos: comunicaciones, circulares, actas, contratos, convenios, protocolos, solicitudes, formularios, correos electrónicos, normativas, avisos, etc.
2. Cualquier tipo de publicación de carácter académico: manuales, trabajos de investigación, tesis, boletines, etc.
3. Intervenciones orales y lenguaje gráfico (ver anexos 9.1 y 9.2).



En definitiva, un lenguaje no sexista permitirá recoger de manera fiel la realidad de la comunidad universitaria, fomentando el avance hacia una situación de igualdad de género efectiva. En conclusión, se pretende:

1. Establecer ciertas pautas en torno a buenas prácticas que favorezcan la comunicación basada en la inclusión y el respeto.
2. Lograr una comunidad universitaria que sea un reflejo de la sociedad y un agente que impulse el cambio.
3. Reconocer y fomentar la presencia de las mujeres en la Universidad, reconociendo la importancia de los referentes.



Cabe destacar que la presente guía recoge recomendaciones enfocadas a una utilización no sexista del lenguaje, es decir, a una comunicación que no discrimine basándose en el género. Sin embargo, es necesario contemplar otras maneras de comunicación inclusiva que pretenden hacer referencia a personas no binarias. Para conocer nociones al respecto, consultar anexo (9.3).

5. CONCEPTOS

-Lenguaje sexista: son aquellas expresiones y verbalizaciones que discriminan, invisibilizan y estereotipan a las mujeres situándolas en una posición de subordinación.

-**Perspectiva de género:** es una metodología que pretende identificar la discriminación y exclusión de las mujeres y crear condiciones de cambio para la construcción de la igualdad de género.

-Masculino genérico: utilización del masculino para nombrar a hombres y mujeres sin hacer distinción.

-Androcentrismo: visión social que posiciona al hombre como medida de todas las cosas, situándole como posición central en el mundo, las sociedades, la cultura y la historia.

-Proceso de socialización de género: proceso por el que se interiorizan una serie de creencias, valores, ideas, comportamientos o costumbres en base al género.

-Duales aparentes: palabras cuyo significado cambia en función del género al que se refieran (Ej. zorro-zorra).

-Sexismo: actitudes que promueven y perpetúan estereotipos y roles de género y refuerzan la posición de subordinación de las mujeres frente al hombre.

-Estereotipos de género: son una serie de ideas preconcebidas que se tienen a nivel social acerca de cómo son los hombres y las mujeres y cómo deben comportarse, ser y actuar.

-Roles de género: son funciones y papeles sociales que se atribuyen a mujeres y a hombres.

6. REGLAS DE USO / ALTERNATIVAS

Es importante entender la íntima relación que mantiene el lenguaje y la posición de las mujeres dentro del contexto social, y para ello, es necesario comprender qué inconvenientes existen y cómo afrontarlos, ya que estos suponen una forma de discriminación directa e indirecta hacia las mujeres.

La manifestación más común de lenguaje sexista y que se realiza de forma más inconsciente es el uso del masculino genérico, es decir, la utilización del masculino para nombrar tanto a conjuntos de personas en los que puede haber o bien únicamente hombres, u hombres y mujeres. El género gramatical masculino tiene dos valores:

- **Específico:** que se refiere a hombres
- **Genérico:** que se refiere a hombres y mujeres

En este último caso la utilización del masculino gramatical supone una forma de invisibilización, que hace que interioricemos de manera sistemática un pensamiento androcéntrico que coloca, una vez más, en una posición de subordinación a las mujeres.



En cambio, el género femenino gramatical sólo adquiere un valor, el específico, que sólo designa a mujeres.

El masculino genérico, puede generar confusión o ambigüedad, haciendo que se identifique lo masculino con lo universal, invisibilizando a las mujeres y sus experiencias. Por ello es necesario buscar y promover fórmulas alternativas al mismo, siempre que sea posible, por medio del lenguaje no sexista.

Por lo tanto, el lenguaje no sexista es aquel que...

- **No jerarquiza**
- **Incluye y visibiliza**
- **Recoge la realidad de manera igualitaria**
- **Es respetuoso con hombres y mujeres**
- **Corrige el enfoque androcéntrico de nuestras expresiones**
- **Crea referentes femeninos**

Y, ¿cómo podemos usar un lenguaje no sexista? A continuación, se presentarán diferentes soluciones alternativas al masculino genérico. Estas deberán ser empleadas según el contexto, favoreciendo la alternancia con el objetivo de que los textos sean claros y estéticos.



6.1. Utilización de sustantivos genéricos o colectivos / construcciones impersonales

Son aquellas formas que independientemente de su género gramatical se refieren tanto a hombres como a mujeres. Estos permiten eliminar la ambigüedad sin complicar la comprensión.

- **Sustantivos abstractos:** una alternativa para designar cargos o profesiones (si se desconoce el género de la persona) podría ser sustituirlas por el término de la institución a la que representa.
- **Sustantivos colectivos:** el uso de estos términos en singular puede referirse tanto a hombres como a mujeres.

Alternativas al uso del masculino genérico

En lugar de...	se puede emplear...
El gerente, el secretario, el rector, el decano	Gerencia, secretaría, rectorado, decanato
Los alumnos	El alumnado
Los estudiantes graduados	El estudiantado graduado
Los funcionarios, los profesores	El funcionariado, el profesorado
Los trabajadores	El personal
Redactores	Redacción



6.2. Uso de la palabra “persona”

Esta alternativa nos permite disponer de una forma neutra de manera sencilla y fácil de usar.

En lugar de...	se puede emplear...
El usuario	La persona usuaria
El afectado	La persona afectada
El representante	La persona representante
El titular	La persona titular

6.3. Frases y perífrasis/ palabras sin marca de género / expresiones despersonalizadas

Las perífrasis son construcciones lingüísticas que expresan una idea eludiendo nombrar el asunto del discurso de manera directa. También pueden emplearse palabras que no designen de forma específica a ningún género (expresiones despersonalizadas).

En lugar de...	se puede emplear...
Habéis sido seleccionados	Os hemos seleccionado
Los franceses	La población francesa
Para ser admitidos	Para la admisión
Los participantes, aquellos que deseen participar	Quienes deseen participar
El abajo firmante	Quien abajo firma
Ninguno quiso apuntarse	Nadie quiso apuntarse

Todos los asistentes traerán algo	Cada asistente traerá algo
Los lectores	El público lector
Los investigadores, los docentes, los directivos, los asalariados	El equipo investigador, el equipo docente, el equipo directivo
	El personal investigador, el personal docente, el personal asalariado
Los universitarios	El estudiantado universitario
Los colaboradores externos	El personal colaborador externo
Redactores	Redactado por

6.4. Desdoblamientos

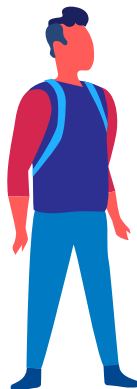
Esta es una de las alternativas más comunes y fáciles de emplear y se realiza a través de los conectores “y, o”. Su utilización cada vez es más común y está más presente en los escritos. Sin embargo, se recomienda un uso no excesivo de esta alternativa para evitar que se pierda el hilo del escrito y no suene excesivamente repetitivo.

Para el perfecto uso de los desdoblamientos y para no crear ninguna jerarquía de género, sería recomendable ir alternando el orden del género empleado, tal y como vemos en los siguientes ejemplos:

En lugar de...	se puede emplear...
Los inversores	Las inversoras y los inversores
Los secretarios	Los secretarios y las secretarias
Los alumnos	Las alumnas y los alumnos
Los deportistas	Los y las deportistas
Los trabajadores	Las y los trabajadores

La concordancia se establece con respecto al determinante o sustantivo más cercano. Algunas alternativas útiles para los encabezamientos son las siguientes:

En lugar de...	se puede emplear...
Apreciados alumnos	Apreciadas y apreciados alumnos Apreciados y apreciadas alumnas
Estimados profesores	Estimadas y estimados profesores Estimados y estimadas profesoras



Para garantizar la concordancia en género gramatical con el resto de la oración, se plantea la pertinencia de emplear formas verbales con la forma impersonal “se”. De este modo, no haría falta emplear el desdoblamiento en el resto de la oración:

En lugar de...	se puede emplear...
Los alumnos que solicitaron la beca serán convocados	Se convocará al estudiantado que solicitó la beca
Los trabajadores deben presentar la documentación	Se debe presentar la documentación

6.5. Alternativas gráficas

Esta alternativa alude de manera gráfica a los dos géneros, pero no se deben usar en exceso dado que pueden dificultar la lectura. Su consideración puede ser útil para impresos, textos que deben rellenarse, encabezamientos de correos o cartas, etc. Sin embargo, es preferible emplear otras alternativas más legibles en la redacción de textos, como el desdoblamiento de palabras. La alternativa gráfica más habitual y recomendada en los escritos formales es la barra (/), sin espacios de separación.

En lugar de...	se puede emplear...
El alumno Los alumnos	El/la alumno/a Los/las alumnos/as
El periodista	El/la periodista

Sin embargo, en estos casos también existe la alternativa de opciones sin variación de género, que pueden facilitar tanto la redacción como la escritura. Algunos ejemplos pueden ser:

En lugar de...	se puede emplear...
Sr./Sra.: El/la solicitante:	Nombre y apellidos:
Nacido/a en:	Lugar de nacimiento:
Domiciliado/a en:	Domicilio:
Licenciado/a en:	Licenciatura:
Graduado/a en:	Grado en:
Originario/a de:	País de origen:
Firma del interesado/a:	Firmado:

6.5.1. Arroba (@), “e”, “x”, “+”

Estos recursos son recomendables para evitar el masculino genérico y aludir a todos los géneros de forma simple y abreviada. A pesar de ello, se debe usar lo menos posible dentro de los escritos formales de la Universidad. Su uso es más común y adecuado en correos electrónicos, anuncios, etc.

En lugar de...	se puede emplear...
Los compañeros	L@s compañer@s
Los candidatos	Les candidates
Los alumnos	Lxs alumnxs
LGTBI	LGTBI+

6.6. Eliminar el sujeto

Es una alternativa muy útil, pues en muchas ocasiones se puede omitir el sujeto sin que afecte al mensaje ni provoque ambigüedades. Existen dos formas posibles:

- Utilizando infinitivos y gerundios
- Utilizando la forma impersonal “se”

En lugar de...	se puede emplear...
Los beneficiarios de la ayuda	Se beneficiarán de las ayudas
Los profesores pueden presentar la materia	Se puede presentar la materia
Cuando el alumno solicite la beca	Cuando se solicite la beca
El alumno abonará las tasas	Es necesario abonar las tasas Es preciso abonar las tasas Las tasas deben abonarse Se abonarán las tasas
Se pedirá al candidato el certificado	Se solicitará el certificado
Si los estudiantes superan los créditos	Superados los créditos
El solicitante entregará los documentos	Deberá entregarse el documento
Los alumnos deben haberse inscrito	La previa prescripción es necesaria



Otra opción puede ser la supresión del artículo los/las, siempre que esto no altere el significado.

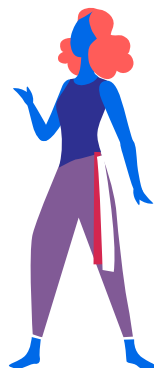
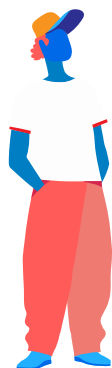
En lugar de...	se puede emplear...
El curso va dirigido a los y las estudiantes de ingeniería	El curso va dirigido a estudiantes de ingeniería
La charla será impartida por los especialistas en la materia	La charla será impartida por especialistas en la materia

6.7. Feminización de cargos y profesiones

Es importante nombrar la figura de las mujeres en cuanto a cargos y profesiones, y que adquieran el mismo protagonismo:

- Formas en or: ora
director → directora
- Formas en ero: era
portero → portera
- Formas en ario: aria
funcionario → funcionaria
- Utilizar el determinante la como morfema de género
vigilante → la vigilante
docente → la docente

Masculino	Femenino
Académico	Académica
Autor	Autora
Auxiliar	Auxiliar
Bedel	Bedela
Catedrático	Catedrática
Consejero	Consejera
Decano	Decana
Delegado	Delegada
Directivo	Directiva
Gerente	Gerenta
Presidente	Presidenta
Profesor Asociado	Profesora Asociada
Profesor Colaborador	Profesora Colaboradora
Profesor Emérito	Profesora Emérita
Profesor Honorario	Profesora Honoraria
Profesor Visitante	Profesora Visitante
Rector	Rectora
Secretario	Secretaria
Titulado	Titulada



7. SÍNTESIS

EXPRESIÓN		ALTERNATIVA
Alumno Profesor Gerente	FORMAS GENÉRICAS	Alumnado Profesorado Gerencia
El usuario El titular	PALABRA “PERSONA”	La persona usuaria La persona titular
Habéis sido seleccionados Para ser admitidos El abajo firmante Los universitarios Los docentes	FRASES Y PERÍFRASIS, EXPRESIONES DESPERSONALIZADAS	Os hemos seleccionado Para la admisión Quien abajo firma La comunidad universitaria El personal docente
Los participantes Los trabajadores	DESDOBLAMIENTOS	Los y las participantes Las trabajadoras y los trabajadores
Alumno Alumno	ALTERNATIVAS GRÁFICAS	Alumno/a *Alumn@
Los beneficiarios podrán solicitar Si los estudiantes superan los créditos El usuario abonará las tasas	ELIMINAR SUJETO	Se podrá solicitar/ cabe la posibilidad de solicitar Superados los créditos Las tasas deben abonarse
Director Presidente Delegado	FEMINIZACIÓN DE CARGOS Y PROFESIONES	Directora Presidenta Delegada
Redactores	EXPRESIONES DESPERSONALIZADAS	Redactado por

* únicamente recomendada para textos en anuncios, imágenes, etc., como elemento visual

8. CONCLUSIÓN

El lenguaje nos forma desde edades muy tempranas, creando referentes y reflejando pensamientos e ideas o imágenes con las que percibimos la realidad. Es decir, interpreta, reproduce, crea y transforma la realidad y el contexto social.

Es por ello por lo que resulta primordial desligar el lenguaje de cualquier trasfondo discriminatorio o desigual y tener conciencia de género para, de forma progresiva, eliminar la desigualdad de género. De esta forma, el empleo del lenguaje no sexista permite enriquecer nuestro vocabulario y hablar de una manera más adecuada y con mayor precisión, teniendo en cuenta y nombrando por igual a todas las personas.

Garantizar el respeto y la inclusión en la Universidad es una tarea común, que puede lograrse con pequeños cambios y traer altos beneficios para toda la comunidad, y es por ello necesario el compromiso de toda la comunidad universitaria para garantizar su correcto empleo dentro de los escritos y publicaciones comunes.



9. ANEXOS

9.1. Recomendaciones para situaciones comunicativas

En las situaciones comunicativas orales (mesas redondas o actos protocolarios) también deben contemplarse ciertos aspectos que garanticen un trato igualitario hacia hombres y mujeres.

Algunos aspectos pueden resumirse en los siguientes puntos:

1. Siempre que se pueda, se garantizará la paridad de hombres y mujeres en cuanto a las intervenciones, tanto en número de personas como en cuanto al tiempo que ocupe cada intervención o ponencia.
2. Presentar a los y las participantes de la misma forma, es decir, con las mismas expresiones.
 - a. Evitar distinciones en torno al cargo o el nombramiento, por lo que, si se nombra por un tratamiento específico, debe hacerse en todos los casos. Es decir, si se emplea el tratamiento don/señor, se debe utilizar doña/señora.
 - b. No emplear nunca el término señorita.
 - c. Evitar nombrar a las mujeres por su nombre y a los hombres por su apellido. Emplear en ambos casos la misma forma. Una buena alternativa es decir el nombre completo.
3. Hacer referencia a “las mujeres” y no a “la mujer”, para visibilizar que no hay un solo modelo de mujer.

En lugar de...	se puede emplear...
El Doctor (apellido) y la profesora (nombre)	El Doctor (nombre/apellido/ nombre y apellido) y la profesora (nombre/apellido/ nombre y apellido)

- a. No nombrar a las mujeres en situación de dependencia de otros cargos

En lugar de...	se puede emplear...
El Rector asistió acompañado de la Presidenta	El Rector y la Presidenta asistieron

- b. Tratamiento igualitario cuando se hable de mujeres

En lugar de...	se puede emplear...
El equipo se compone de tres hombres y dos chicas	El equipo se compone de tres hombres y dos mujeres
Se galardonó a los deportistas y a las mujeres deportistas	Se galardonó a los y las deportistas

4. Garantizar un tratamiento igualitario, evitando comentarios relacionados con estereotipos de género tanto en el ámbito profesional como en el personal. Es decir, evitar presentar únicamente a las mujeres como madres. Es recomendable ceñirse únicamente a la información de currículum.

9.2. Imágenes, comunicación visual y medios de comunicación

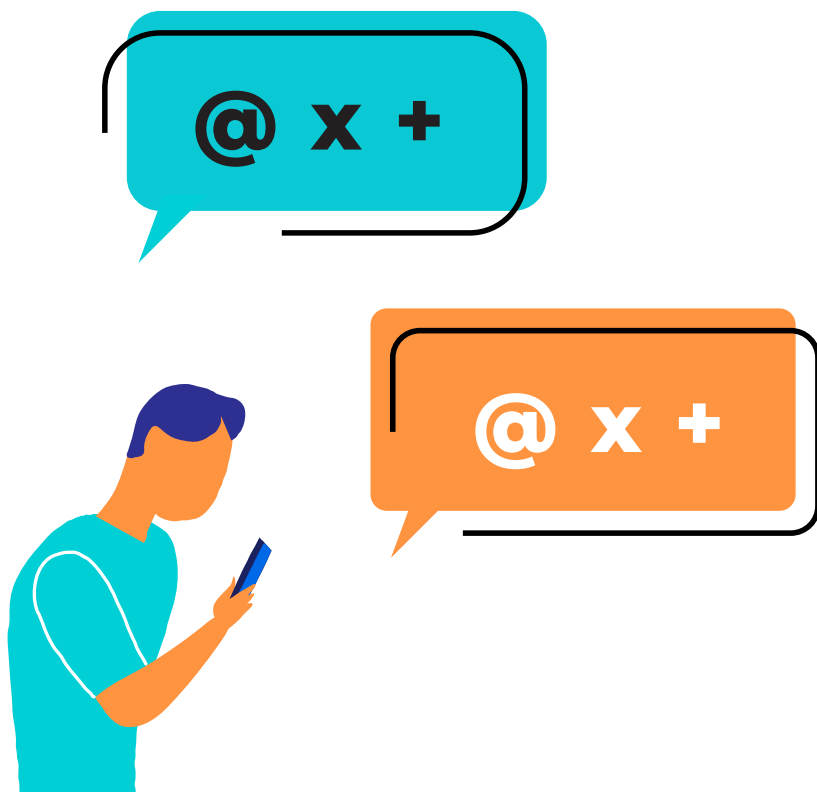
Las redes sociales y los medios de comunicación son uno de los instrumentos más potentes de comunicación e influencia en la sociedad, y a través del lenguaje empleado en los mismos se conforma el pensamiento y el imaginario social de las personas, especialmente jóvenes; además de crear y reproducir modelos femeninos y masculinos.

Los mensajes publicitarios y las redes sociales deben mostrar una imagen libre de sexismo y de estereotipos y que no promueva la perpetuación de estos, así como suprimir todas aquellas proyecciones que degradan, cosifican o invisibilizan a las mujeres en los medios.

La comunicación visual es fundamental en la Universidad, al proyectar una imagen de esta tanto a nivel interno como externo. Es importante que las imágenes que representan a la comunidad universitaria sean representativas, respetuosas e igualitarias. Se recomienda:

- No reforzar estereotipos de género en el lenguaje gráfico.
- La aparición de hombres y mujeres realizando las mismas tareas, con el objetivo de favorecer la representación, por medio de la identificación con referentes. Cualquier persona, independientemente de su género, puede aparecer en cualquier situación.

- Evitar la asimetría en los planos, así como que las mujeres aparezcan siempre en segundos planos.
- Por otra parte, y de forma excepcional, el empleo de la arroba la “x” y el “+” puede ser una buena opción como recurso a la hora de considerar el texto en imágenes.



9.3. Recomendaciones para el lenguaje inclusivo: Personas no binarias, ¿cómo incluirlas en el lenguaje?

El uso del lenguaje inclusivo es importante para asegurarnos la completa inclusión de las personas no binarias y proporciona una manera de recoger dentro del lenguaje a las personas que se identifican fuera del sistema binario de hombre-mujer.

Lenguaje no binario indirecto: evitar el uso de palabras o expresiones que evidencien el género masculino o femenino y emplear palabras neutras o cambios gramaticales.

“¿Alguno me quiere acompañar?” – “¿Alguien me quiere acompañar?”

Lenguaje no binario directo: preguntar a las personas a las que nos dirigimos cuáles son los pronombres con los que se identifican.



10. Referencias

Universidades Españolas. (2023): *Recomendaciones para un uso adecuado del lenguaje en las Universidades* Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas. Sostenibilidad.

Universidad de Castilla la Mancha (2022): *Guía del lenguaje no sexista de la Universidad de Castilla la Mancha*. Vicerrectorado de Ordenación Académica y Formación Permanente. Unidad de Igualdad.

Universidad de Málaga (2022): *Guía orientativa para el uso igualitario del lenguaje y de la imagen*. Unidad de Igualdad.

Universidad Autónoma de Madrid (2019): *Guía para un uso no sexista de la lengua*. Unidad de Igualdad.

Universidad Politécnica de Madrid (2017): *I Plan de Igualdad*. Unidad de Igualdad.

Universidad Carlos III de Madrid (2016): *Buenas prácticas para el tratamiento del lenguaje en igualdad*. Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social e Igualdad. Unidad de Igualdad.

Universidad Nacional de Educación a Distancia (2012): *Guía de lenguaje no sexista*. Oficina de Igualdad.

Universidad de Jaén (2012): *Guía para un uso igualitario y no sexista del lenguaje y de la imagen*. Unidad de igualdad.

Universitat Autònoma de Barcelona (2011): *Guía para un uso no sexista del lenguaje en la Universitat Autònoma de Barcelona*. Observatorio para la Igualdad de la UAB. Servicio de Lenguas de la UAB.

Universitat Jaume I (2011): *Guía de tratamiento no sexista de la información y la comunicación en la Universitat Jaume I*. Unidad de Igualdad.

Universitat Politècnica de València (2011): *Buenas prácticas para una comunicación no sexista de la Universitat Politècnica de València*. Unidad de Igualdad.

Universidad Politécnica de Madrid (2010): *Manual de lenguaje no sexista en la Universidad Politécnica de Madrid*. Unidad de Igualdad.

Instituto Andaluz de la Mujer (2006): *Lenguaje administrativo*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía.

Bengoechea, Mercedes. (2003). *Guía para la revisión del lenguaje desde la perspectiva de género*. Diputación Foral de Vizcaya. Proyecto Parekatuz.

Autoría:
Unidad de Igualdad de la UPM

Agradecimientos:
Belén Zamorano Cuenca
Clara Fernández Bermejo
Òscar Santos Sopena





**LO QUE
NO SE
NOMBRA
NO EXISTE**







UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DE MADRID



LENGUAJE INCLUSIVO

www.upm.es/UPM/PolíticasIgualdad

 Unidad de Igualdad UPM

 unidaddeigualdad

 UPMigualdad