



PERÚ

Ministerio
de la Mujer
y Desarrollo Social



EMBAJADA
DE ESPAÑA
EN PERÚ



aecid
OFICINA TÉCNICA
DE COOPERACIÓN

niñas y niños - ellas y ellos



EL MUNDO SE ESCRIBE Y HABLA
**EN FEMENINO Y
EN MASCULINO**

Guía para el uso del lenguaje inclusivo

**EL PERU
AVANZA**



EL MUNDO SE ESCRIBE Y HABLA

**EN FEMENINO Y
EN MASCULINO**

Guía para el uso del lenguaje inclusivo

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

Ministra de la Mujer y Desarrollo Social

Virgina Borra Toledo

Vice Ministra de la Mujer

Ana María Mendieta Trefogli

Directora General de la Mujer

Elena Deheco Egúsqiza

Directora de Igualdad de Oportunidades

Silvia Quinteros Carlos

Directora Ejecutiva del Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual

Milagros Ríos García

Catalogación Bibliográfica

CENDOC

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú: 2011-03953

Tiraje: 1000 unidades

1ra edición Marzo 2011

Diseño Gráfico

Claudia Rospigliosi

Corrección de Estilo

Johann Page Flores

Elaboración:

Mery Vargas. Consultora Proyecto MIMDES - AECID

Equipo de especialistas de la Dirección General de la Mujer - DGM-MIMDES

Revisión Técnica: Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual - PNCVFS - MIMDES.

Imprenta

Asociación Fondo de Investigadores y Editores - AFINED. Calle Las Herramientas 1873. Cercado de Lima

Con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo- AECID

Índice

| | |
|---|-----------|
| Introducción | 7 |
| 1. El mundo se escribe en masculino | 9 |
| 1.1. ¿Qué es el lenguaje? | 9 |
| 1.2. ¿Por qué las mujeres están excluidas del lenguaje? | 10 |
| 1.3. El sexismo en el lenguaje y la visión androcéntrica del mundo | 12 |
| 1.4. El sexismo en los medios de comunicación | 14 |
| 2. Lenguaje inclusivo: nombrar con justicia y equidad | 16 |
| 2.1. Nombrar a las mujeres: una cuestión de justicia | 17 |
| 2.2. Términos sexuados | 19 |
| 2.3. Cuestionamientos más comunes al uso del lenguaje inclusivo | 20 |
| 2.4. La importancia del uso inclusivo en el lenguaje administrativo | 21 |
| 3. Recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo | 24 |
| 3.1. Tratamiento diferenciado por sexo | 25 |
| 3.2. Adjetivos, pronombres, participios y otros términos | 27 |
| 3.3. Lenguaje administrativo inclusivo | 33 |
| 3.4. Versión femenina y masculina de nombres de profesiones, títulos y cargos | 38 |
| 3.5. Ejemplos de convocatorias con lenguaje inclusivo | 41 |
| 4. Bibliografía | 45 |

“Todo lo que no se
 nombra no existe”

(Fundación de Mujeres, 2003)

Introducción

La Dirección General de la Mujer del MIMDES presenta ***El mundo se escribe y habla en femenino y en masculino. Guía para el uso del lenguaje inclusivo***, cuyo propósito es dar a conocer y promover la importancia de la comunicación y el lenguaje para la equidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las palabras expresan lo que pensamos del mundo y de las personas, a través del lenguaje comunicamos ideas, conocimientos, valores y creencias, e incluso prejuicios y discriminaciones; pues el lenguaje puede ser discriminatorio, racista o sexista.

El lenguaje es sexista cuando se utilizan expresiones que estereotipan y denigran a las mujeres. Mediante el lenguaje podemos reforzar las actitudes que discriminan y estereotipan la imagen de las mujeres. Necesitamos reflexionar sobre las consecuencias del lenguaje sexista y la importancia de realizar cambios también a este nivel.

A través de los mensajes que transmitimos podemos influir positivamente en el comportamiento de las personas. El lenguaje puede utilizarse de manera que promueve la equidad, usando un lenguaje que represente tanto a hombres, como a mujeres y difundiendo valores basados en la solidaridad, la inclusión y la igualdad.

Modificar el lenguaje y convertirlo en un vehículo transmisor de valores y roles diferentes entre hombres y mujeres es una de las importantes responsabilidades de la administración pública y una de las estrategias del Estado peruano para construir una sociedad más igualitaria y respetuosa.

Este instrumento coadyuvará a la implementación de la resolución ministerial N° 052-2009 MINDES que promueve el uso del lenguaje inclusivo en todas las dependencias del Estado peruano.

Desde los distintos niveles de intervención del Estado tenemos la oportunidad de convertir al lenguaje en un instrumento para el cambio, utilizando un lenguaje inclusivo, que represente a las mujeres y a los hombres por igual; adoptando medidas concretas para ello y respetando los marcos normativos y disposiciones del Estado peruano dirigidos a promover la debida representación y visibilización de las mujeres, en toda la gama de comunicaciones oficiales, orales y escritas.

1

“El mundo se escribe en masculino”... ⁽¹⁾

1.1. ¿Qué es el lenguaje?

El lenguaje es el medio de comunicación por excelencia, a través del cual las personas se comunican y relacionan. La comunicación verbal, es decir, el lenguaje hablado y escrito, es la principal forma de comunicación humana; pero también existe la comunicación no verbal, que es otra manera de emitir mensajes, a través de imágenes, gestos, señales o posturas corporales.

El lenguaje como vehículo transmisor de concepciones cumple un papel trascendental en la percepción de la realidad y las relaciones humanas, por ello se afirma que el lenguaje puede influir negativamente o positivamente en el comportamiento humano (NOMBRA, 1995).

Mediante el lenguaje no solo nos comunicamos e interactuamos, transmitimos conocimientos, percepciones, creencias, opiniones, sentimientos, describimos la realidad y las personas. Al transmitir las experiencias de generación en generación, el lenguaje nos enseña a pensar de determinada manera a tal punto que “condiciona nuestro pensamiento y contribuye a la construcción de nuestra idea y visión del mundo” (UNESCO, 1999:2).

El lenguaje es un producto social e histórico, que refleja, y a la vez contribuye a la construcción de nuestra concepción del mundo, repercutiendo positivamente o

1. Título tomado de MONZÓN 2006. De la misma forma, este ítem ha sido elaborado en gran parte sobre la base de las ideas desarrolladas por CASTAÑO, GARCÍA y GOMARIZ 2009: 4-5.

negativamente según el uso que le demos en las relaciones entre hombres y mujeres. Es decir, el lenguaje aparentemente un medio de comunicación neutral, puede ser discriminatorio, sexista, racista o falto de valores; de aquí la importancia del papel central que posee el lenguaje en la construcción de relaciones humanas más inclusivas, respetuosas y solidarias.

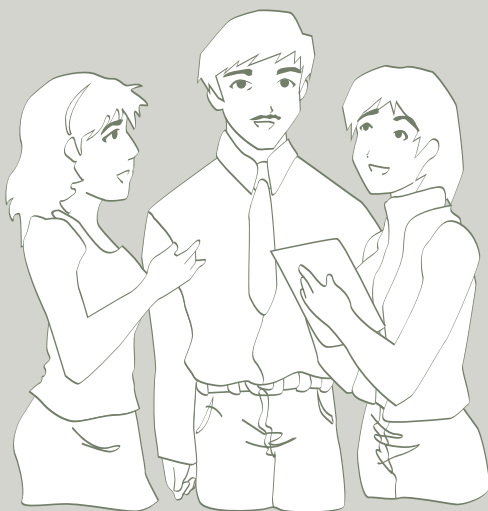
1.2. ¿Por qué las mujeres están excluidas del lenguaje? ⁽²⁾

La teoría de género analizó la exclusión de las mujeres en el lenguaje y demostró la existencia del sexismo en el lenguaje y sus consecuencias en la formación de las personas, la visión del mundo y las relaciones humanas. Desde la perspectiva de género el lenguaje no es neutral, sino sexista, pues invisibiliza a las mujeres y contribuye a forjar una imagen negativa de ellas al transmitir mensajes estereotipados que las desvalorizan y refuerzan su posición subordinada en la sociedad.

La teoría de género comprobó que a lo largo de la historia, todas las sociedades se han construido a partir de las diferencias anatómicas entre los sexos, y ello ha convertido esa diferencia en desigualdad social, política, económica y cultural. Al respecto, Gayle Rubin (1975) aportó el término sistema sexo-género para definir el conjunto de rasgos que una determinada sociedad atribuye a sus hombres y mujeres en función del sexo-biológico. El término sistema sexo-género demuestra que las personas nacemos con un sexo determinado, pero que por el hecho de pertenecer a un sexo o a otro se nos asigna una serie de características y atributos que constituyen lo que llamamos género.

2. Este ítem es un extracto del documento *Marco Conceptual para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres*. Documento interno de la DGM-MIMDES 2010 .

¿Cuántas personas
participaron en el
evento?



Los estudios sobre género demostraron que es la socialización en el llamado sistema sexo-género la que hace que se considere a las mujeres más “aptas” para cierto tipo de tareas. Este proceso iniciado en la infancia y desarrollado a lo largo de la vida, va interiorizando ideas y valores respecto a la manera de ser de hombres y mujeres, de tal forma que se cree que los hombres son más racionales, objetivos, decididos, fuertes y agresivos, y por tanto poseen mayores capacidades para el mundo público, en cambio se considera a las mujeres más emotivas, menos racionales, dependientes, intuitivas, inestables y con menor fuerza física, por lo que se supone se desempeñan mejor en el mundo privado.

Estas descripciones, no solo definen de manera opuesta lo femenino y lo masculino, sino que establecen una jerarquización al dar mayor valor social a las características asociadas a lo masculino; de tal forma que resultan ser estereotipos, es decir, ideas preconcebidas sobre las características de uno y otro sexo, pues no necesariamente corresponden a las distintas formas de sentir, ser y pensar de las personas.

Estos estereotipos se reflejan y manifiestan también en el lenguaje y las diversas formas de comunicación humana, de tal manera que en lo que concierne a hombres y mujeres, el lenguaje nos enseña lo que es femenino y lo que es masculino, en este sentido el lenguaje no es neutral. Con respecto a la falta de neutralidad del lenguaje las autoras Castaño, García y Gomaríz subrayan: “el lenguaje describe lo que es femenino y lo que es masculino; lo que se nombra y lo que no se nombra; lo que está permitido y lo que está prohibido. El lenguaje no es por tanto neutral, sino que está lleno de matices y de intenciones [...]. A través del lenguaje, cada sociedad determina un modelo de hombre y de mujer, que viene establecido por la historia y la cultura, dando lugar a los estereotipos sexistas que vamos asimilando sin darnos cuenta. Esta jerarquización de los sexos es lo que se denomina sexismo” (2009:4).

1.3. El sexismo en el lenguaje y la visión androcéntrica del mundo

Desde la perspectiva de género el sexismo es el conjunto de actitudes y comportamientos que mantienen en situación de inferioridad y subordinación a las mujeres, y que se manifiesta en todos los ámbitos de las relaciones humanas.

Específicamente, el lenguaje es sexista cuando se discrimina a las personas en el uso del idioma, es decir, hablando o escribiendo por pertenecer a un determinado sexo. El sexo tradicionalmente discriminado es el femenino. El lenguaje es sexista cuando no menciona, ni representa a las mujeres al usar el sustantivo “hombre” como criterio universal para referirse a hombres y mujeres, y también cuando hace una representación sesgada o denigrante de las mujeres.

El uso exclusivo del masculino genérico para referirnos a las personas distorsiona los contenidos de los mensajes al otorgar mayor valor a lo asociado con los hombres y hace que se tienda a pensar en varones únicamente, “es una manera de ver la realidad que supone que el hombre es el modelo de todo comportamiento humano” (Bengoechea, p.6, 22). Sin embargo, es totalmente factible usar lo que se denomina un colectivo genérico, que representa e incluye a ambos sexos, como por ejemplo: ciudadanía, infancia, niñez, comunidad, personas, personas asistentes, etc.

El uso sexista del lenguaje es un reflejo de una sociedad androcéntrica en la que se da primacía y mayor valoración a los roles de los hombres. El término androcentrismo proviene del griego andros (hombre) significa “centrarse en el varón”. Es un concepto

que ubica al hombre en el centro del universo y como medida de todas las cosas. Al tomar como única referencia a los hombres, considera a las personas del sexo masculino como centro de la sociedad. Desde esta óptica, el lenguaje sexista es androcéntrico al considerar que nombrando a los hombres se designa a toda la humanidad.

De acuerdo al grupo de especialistas del Proyecto EQUAL el androcentrismo en el lenguaje “Refleja una visión del mundo centrada en el varón, que invisibiliza el punto de vista femenino, negando las aportaciones de las mujeres a la sociedad y a la cultura, así como su ámbito experiencial” (2007: 4). Esta visión del mundo y las personas se expresan en el lenguaje cotidiano, en los medios de comunicación y también en las comunicaciones de las instituciones y la administración pública. Son expresiones androcéntricas por ejemplo: el origen del hombre, la evolución del hombre, los padres de la Patria, los hombres de Estado, los niños de la calle, los derechos humanos del hombre y el ciudadano, etc.

Otras formas de lenguaje sexista son los llamados duales aparentes y vacíos léxicos. La definición de ambos conceptos la encontramos en el artículo Educación y Lenguaje Sexista⁽³⁾: los duales aparentes ocurren cuando la misma palabra, en masculino o femenino, adquiere distinto significado, habitualmente, la acepción femenina contiene un matiz negativo, sexual o moral. Ejemplo: hombre público - mujer pública. Podemos encontrar innumerables ejemplos en este sentido.

Los vacíos léxicos, en cambio ocurren cuando una palabra solo puede utilizarse aplicada a uno de los sexos y no tiene su correspondiente en el otro género, por ejemplo, “caballerosidad”, aplicado al masculino, tiene un valor positivo, pero no existe un sinónimo para mujer.

3. Revista Digital de la Federación de Mujeres Progresistas (FDM).

El lenguaje sexista también se expresa en la violencia verbal, asociada estrechamente a la violencia de género que sufren las mujeres. Esta se manifiesta de diversas formas: psicológica, física, sexual, económica, etc. En todos estos tipos de violencia se da la violencia verbal, que humilla sistemáticamente a las mujeres mediante insultos, apodos, burlas, amenazas, silencios y prohibiciones, que van menoscabando la autoestima, y salud mental y emocional de las mujeres.

El lenguaje sexista lo podemos encontrar en todas las formas de expresión de la vida cotidiana; en frases, refranes, bromas de doble sentido, canciones, en la prensa, publicidad, diccionarios, en el lenguaje simbólico, etc. La importancia de esta interpretación y cuestionamientos que aporta el análisis de género es crucial para construir una sociedad moderna y democrática, basada en un modelo de persona que vaya más allá de los estrechos condicionamientos y supuestos del género y las diferencias biológicas entre las personas.

1.4. El sexismo en los medios de comunicación

El análisis de género aplicado al lenguaje vinculado a los medios de comunicación y a la publicidad comprueba también el uso sexista de las imágenes y los estereotipos que aún se difunden sobre lo que es ser mujer y ser varón. Este análisis es de gran relevancia pues los medios de comunicación y la publicidad se encuentran entre los principales medios de socialización de los valores que tenemos acerca de los sexos.

En forma habitual encontramos un uso sexista de las imágenes y estereotipos sobre lo que es ser mujer y lo que es ser hombre y lo que se espera de cada uno de los sexos. En este tipo de publicidad, la imagen femenina y los roles de las mujeres se

El alumnado
tiene la
capacitación
necesaria



presentan generalmente devaluados e inferiores, identificando a las mujeres como objeto sexual y en el papel tradicional dentro del hogar, o convertidas en víctimas a través de noticias relacionadas a malos tratos y violencia.

Las autoras Castaño, García y Gomaríz señalan que: “desde los orígenes de la publicidad la imagen y el cuerpo de la mujer han sido explotados para vender productos transmitiendo mitos o modelos que varían de un extremo a otro encontrando desde mujeres agresivas a mujeres sumisas, cumpliendo un papel secundario, en relación con el hombre” (2009:7).

El sexismo en los medios informativos se comprueba por ejemplo en las noticias sobre la violencia contra la mujer, las cuales en su mayoría no incluyen una interpretación de las causas de este tipo de violencia, ni relacionan esta problemática con la violación de los derechos humanos y la desvalorización de lo femenino en las sociedades.

2

Lenguaje inclusivo: nombrar con justicia y equidad

La totalidad
asistió a la
reunión



El respeto de la dignidad de las personas comienza por reconocer su existencia, su individualidad.⁽⁴⁾

4. GUZMÁN STEIN, Laura. 2004:3.

2.1. Nombrar a las mujeres: una cuestión de justicia

El lenguaje inclusivo busca representar la composición diversa de la población, usando términos que no excluyan a nadie. En particular, promueve la aplicación de términos que no discriminen o invisibilicen a las mujeres, evitando el lenguaje sexista.

El lenguaje inclusivo contribuye al logro de una comunicación más democrática, justa y precisa y a la construcción, de un lenguaje que no solo incluya a las mujeres, sino que además promueva el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Para alcanzar un uso neutro del lenguaje una de las mayores dificultades señalada por las especialistas “deriva de la pertenencia del español a las llamadas «lenguas de género», categoría gramatical que afecta no solo a la terminación de los nombres, sino a la de artículos, adjetivos y participios en régimen de concordancia con el sustantivo. Fenómeno de naturaleza sistemática que considera el masculino como término genérico y válido, en consecuencia, para uno y otro sexo” (Federación de Mujeres Progresistas 2010:7).

Sin embargo, el lenguaje ofrece una variedad de recursos para representar a las mujeres sin tener que transmitir mensajes que las desvaloricen. Según la autora Antonia Medina Guerra, el sexismo lingüístico no radica en la lengua española como sistema, sino que se halla en algunos de los usos consolidados y aceptados como correctos por la comunidad hablante. Al mismo tiempo, destaca que la lengua evoluciona en cada época para responder a las necesidades de cada comunidad, “(...) de ahí que en una

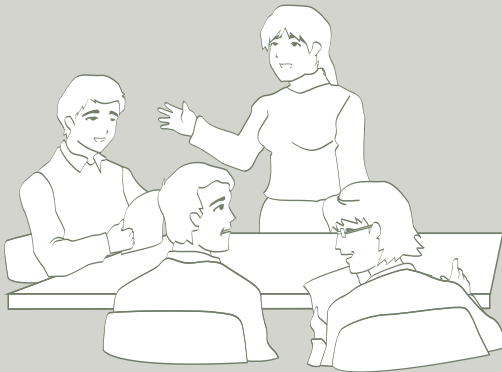
sociedad como la nuestra, en la que se demanda una mayor igualdad entre los sexos, la lengua como producto social, no solo ha de reflejar esa igualdad, sino contribuir a ella” (2002:21).

La Comisión Asesora sobre el lenguaje del Instituto de la Mujer de España (NOMBRA) hace hincapié que no es repetitivo comunicarnos en masculino y en femenino, según corresponda “No duplicamos el lenguaje cuando decimos niños y niñas, o madres y padres, puesto que duplicar es hacer una copia igual a otra y este no es el caso”(1995:14).

“Un lenguaje que representa a las mujeres y a los hombres y que nombra sus experiencias, es un lenguaje sensato que no oculta, no subordina, no infravalora, no excluye, no quita la palabra a nadie”⁽⁵⁾.

5. Nombra 1995:35

Quienes deseen
podrán
inscribirse



2.2. Términos sexuados⁽⁶⁾

En castellano, cuando hablamos de personas tenemos sustantivos femeninos (la maestra) y sustantivos masculinos (el maestro), y también sustantivos que pueden ser femeninos o masculinos (la periodista - el periodista).

Existen además sustantivos femeninos y masculinos referidos a personas que no son sexuados, es decir, se refieren a seres humanos pero no dicen nada de su sexo (La víctima, la visita, la criatura, la persona, el personaje, el ser humano). Son sustantivos femeninos y masculinos que pueden utilizarse indistintamente para referirse a mujeres y hombres.

Por otra parte, la gran mayoría de sustantivos utilizados para referirse a los seres humanos son sustantivos sexuados, bien porque poseen doble forma para el género: diputada, diputado; o su género viene marcado por el artículo o adjetivo que los acompaña: la estudiante, el estudiante.

El problema de discriminación e invisibilidad se produce cuando para referirnos a mujeres y hombres utilizamos un sustantivo sexuado masculino que tiene su femenino correspondiente; por ejemplo: los padres de la patria, los hombres de Estado, los hombres de negocios, los derechos del hombre, la evolución del hombre, los derechos del niño.

6. Basado en el texto de Mercedes BENGOCHEA. "Sexismo y androcentrismo en los textos administrativos-normativos". Universidad de Alcalá. Instituto de la Mujer. www.upm.es/sfs/rectorasdo/gerencia/igualdad/lenguaje. Pág.:12.

2.3. Cuestionamientos más comunes al uso del lenguaje inclusivo⁽⁷⁾

Las siguientes son algunas de las críticas más importantes, resumidas por la experta española Mercedes Bengoechea, planteadas a la propuesta del lenguaje inclusivo, a los que la autora rebate en base a las innumerables formas que el castellano ofrece para incluir a todas las personas al comunicarnos.

CRÍTICA “No aborda los auténticos problemas”.

ARGUMENTO < El cambio en la situación de la mujer lleva aparejado el gramatical. No hay nada trivial en el intento de institucionalizar una norma pública de respeto, en lugar de una de exclusión, manifestada mediante elecciones lingüísticas.

CRÍTICA “Cae en la repetición, atenta contra la economía lingüística”.

ARGUMENTO < La utilización de frases en masculino y femenino es calificada de repetitiva, sin embargo, esa no es la única alternativa para aplicar lenguaje inclusivo. Se puede utilizar abstractos (el profesorado, en lugar de profesores y profesoras) u otras formas. Un sustantivo en masculino no incluye a la mujer (“ciudadano” no es lo mismo que “ciudadana”). El derecho de las mujeres a ser nombradas es un derecho que se antepone a principios estilísticos.

7. Idem Pag. 14-16.

CRÍTICA “Atenta contra la gramática, destruye el lenguaje”.

ARGUMENTO < La autora subraya que las normas de uso gramatical se han internalizado de tal modo que resulta muy difícil apreciar su arbitrariedad. Sin embargo, el lenguaje al ser un producto humano, es algo vivo y cambiante, y su uso depende de nuestra sensibilidad. Al ser convenciones sociales, las reglas gramaticales pueden variar y cambiar teniendo en cuenta las condiciones socio históricas.

2.4. La importancia del uso inclusivo en el lenguaje administrativo

Al analizar los documentos administrativos se observa que no siempre se incluye a las mujeres, con frecuencia, en la redacción de los oficios, reportes, informes y documentos se cometen errores causados por el sexismo lingüístico. El lenguaje utilizado en los documentos administrativos expresa también visiones y concepciones sobre las personas.

La administración pública debe representar y llegar a todas y todos por ello el lenguaje no sexista debe ser parte de los objetivos de toda política pública inclusiva que busque la igualdad entre las personas, sin distinción.

La relevancia del lenguaje en el ámbito administrativo es cada vez más reconocida por las entidades públicas y es remarcada por Mercedes Bengoechea: “El lenguaje administrativo es lenguaje «público» por excelencia. No es lenguaje informal, sin

trascendencia. Lo que escribamos queda fijado en el tiempo y a disposición de toda persona que quiera acceder a información pública” (p:16).

En Perú, la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en su artículo 4º, inciso 3, señala que es rol del Estado incorporar y promover el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno.

En el marco de la disposición de Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el MIMDES mediante la Resolución Ministerial N° 052-2009-MIMDES promueve el uso del lenguaje inclusivo en todas las dependencias del Estado. En el artículo N° 1 de esta resolución ministerial se señala: “Aprobar los lineamientos sobre la promoción y utilización del lenguaje en las expresiones verbales, simbólicas y redacción de todo tipo de documentos, textos oficiales y dispositivos legales emitidos por los Órganos y Programas Nacionales del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social”.





3

Recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo

Es totalmente factible evitar el sexismo en el lenguaje mediante el uso de los numerosos recursos que ofrece el idioma castellano. Para ello, presentamos a continuación un conjunto de ejemplos y sugerencias para su aplicación en las entidades gubernamentales, nacionales y regionales y la sociedad en general.

Estas recomendaciones constituyen una sinopsis basada en diversos estudios, en particular los aportes realizados por las autoras: Graciela Bernal (2007), Antonia Medina (2002), Mercedes Bengoechea (doc. electrónico) y el Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Murcia, España). Asimismo, se tuvo en cuenta la sistematización preparada por Mery Vargas (2010) y el documento *Lineamientos para la promoción y utilización del lenguaje inclusivo en textos oficiales*. RM 052-2009-MIMDES.

3.1. Tratamiento diferenciado por sexo

1. El término “hombre” debe utilizarse solo cuando atañe al sexo masculino: varón/mujer, hombre/mujer.

| Se dice | Se debe decir |
|------------------------------|----------------------------------|
| El hombre | La humanidad |
| La historia del hombre | La historia de la humanidad |
| Los estudios sobre el hombre | Los estudios sobre el ser humano |
| El origen del hombre | El origen de la especie humana |

2. Utilizar genéricos auténticos. Son sustantivos que se utilizan para nombrar un grupo conformado por ambos sexos. Esta forma ayuda a representar a grupos mixtos y así no duplicar constantemente el lenguaje por decir niños y niñas, o madres y padres, ciudadanas y ciudadanos. Cuando nos referimos a colectivos que involucran tanto a hombres como a mujeres se debe decir: ser humano, personas, gente, vecindario, comunidad, pueblo, infancia, niñez, juventud, ancianidad, individuo, miembro, humanidad, género humano, especie humana, grupo, población, ciudadanía.

| Se dice | Se debe decir |
|--------------------|-------------------------------|
| Los discapacitados | Las personas con discapacidad |
| Los adolescentes | La adolescencia |
| Los enfermos | La población enferma |
| El pueblo de Junín | Los habitantes de Junín |

3. Pueden también sustituirse los sustantivos masculinos por sustantivos que representan a un grupo, o mencionar el cargo, la profesión, sobre todo cuando el cargo o la función está desempeñada por mujeres y hombres.

| Se dice | Se debe decir |
|--|--------------------------------------|
| Los ciudadanos votaron en las elecciones | La ciudadanía votó en las elecciones |
| Los profesores | El profesorado |
| Los vecinos | El vecindario |
| Los alumnos | El alumnado |
| Los descendientes | La descendencia |

4. También es posible desdoblar los términos o alterar el orden de presentación para no dar sistemáticamente prioridad al masculino sobre el femenino. Las dobles formas no necesariamente implican duplicar el lenguaje.

| Se dice | Se debe decir |
|---------------------------------|--|
| Los niños | Las niñas y los niños |
| Bienvenido el público asistente | Damos la bienvenida a las señoras y señores asistentes |
| Trabajadores de la empresa | Trabajadoras y trabajadores de la empresa |

5. Evitar tratamientos diferenciados como señora y señorita identificando a las mujeres por su estado civil y su relación con los hombres. A sí como al varón se le dice señor sin hacer referencia a su situación conyugal, a las mujeres se les debe decir señoras.

| Se dice | Se debe decir |
|---------------------|---------------|
| Señorita Gómez | Señora Gómez |
| Señorita secretaria | Secretaria |

3.2. Adjetivos, pronombres, participios y otros términos.

1. Los adjetivos gentilicios pueden ser sustituidos por “natural de”, “proveniente de” o “habitante de”, seguidos del lugar de origen.

| Se dice | Se debe decir |
|-----------------|------------------------------------|
| Los ayacuchanos | Natural de Ayacucho |
| Los piuranos | Las personas provenientes de Piura |
| Los limeños | Los habitantes de Lima |

2. Los adjetivos en masculino pueden ser sustituidos por sustantivos abstractos de la misma familia, o un sinónimo que se aplique al femenino y al masculino.

| Se dice | Se debe decir |
|--|--|
| Juan y Laura permanecieron parados | Juan y Laura permanecieron de pie |
| María y Luis fueron los coordinadores del proyecto | María y Luis llevaron la coordinación del proyecto |
| El número de desempleados es muy alto | El índice de desempleo es muy alto |
| Se han invertido 18 horas hombre para obtener este resultado | Se ha invertido 18 horas de trabajo por persona para lograr este resultado |
| El abonado al que llama no existe | El número que está marcando no existe |

3. Con respecto a pronombres, evitar el uso de artículos masculinos seguidos de “el que, los que, los cuales, aquel que” y sustituirlos por “quien(es) o que”.

| Se dice | Se debe decir |
|--|------------------------------------|
| Los que lleguen tarde no podrán entrar | Quien llegue tarde no podrá entrar |
| Los que demandaron | Quienes demandaron |
| Se premiará a aquel que llegue primero | Se premiará a quien llegue primero |

4. Al identificar a un hombre, se emplea solo el apellido, pero cuando se trata de una mujer se debe usar el nombre de pila precedido de señora o bien el nombre y apellido.

| Se dice | Se debe decir |
|---------------------------------------|---|
| Refiriéndose a José García - hombre | - Dile al Sr. García que venga |
| Refiriéndose a María Martínez - mujer | - Dile a María Martínez que venga - Dile a la señora Martínez que venga - María Martínez, venga por favor |

5. Evitar expresiones que designen a las mujeres como subordinadas a los hombres, como si fueran propiedad o apéndices de un hombre o de un grupo masculino.

| Se dice | Se debe decir |
|---|--|
| Grupo de esposas voluntarias de la policía nacional | Voluntariado femenino de la Policía nacional |
| La Sra. de Pérez | La Sra. Juana Ramos |
| El señor Juan Pérez y sra. | La familia Pérez |

6. Usar nombres abstractos de acciones, cualidades, o adjetivos: asesoría, tutoría, licenciatura, regidurías, concejalías, etc.

| Se dice | Se debe decir |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| Los jueces | La judicatura |
| Jefe de Estudios | Jefatura de estudios |
| El gerente | La gerencia |
| Los tutores | La tutoría |
| El objetivo es que vivan solos | El objetivo es que vivan sin compañía |
| Deben estar dispuestos a viajar | Deben estar en disposición de viajar |

7. Expresiones como “los demás” para referirse a grupos formados por mujeres y hombres pueden ser sustituidas por “las demás personas, el resto, los y las demás, los y las restantes”.

| Se dice | Se debe decir |
|--|---|
| Los demás se retiraron apenas comenzó a hablar | El resto se retiró apenas comenzó a hablar |
| Los demás se quedaron hasta el final | Las demás personas se quedaron hasta el final |
| Los demás se quedaron callados | Las demás personas no hablaron |

8. En el caso de “ambos”, cuando se refiere a hombre y mujer, puede ser sustituido por “uno y otra, una y otro, tanto uno como otra, ella y él”.

| Se dice | Se debe decir |
|---|---|
| El escrito hacía referencia a ambos | El escrito hacía referencia a una y otro |
| La titularidad de los bienes que sean comunes a ambos cónyuges se atribuirán por mitad a cada uno | La titularidad de los bienes que sean comunes a una y otro cónyuge, se atribuirán por mitad a cada miembro del matrimonio |

9. La palabra “todos” puede sustituirse por “la totalidad, todo el mundo”.

| Se dice | Se debe decir |
|-----------------------------|--|
| Todos votaron | Nadie dejó de votar |
| Todos los contribuyentes | La totalidad de contribuyentes |
| Todos estuvieron de acuerdo | Todas las personas estuvieron de acuerdo |

10. El pronombre interrogativo “cuántos” referido a un grupo formado por mujeres y hombres puede reemplazarse por las expresiones “cuántos y cuántas, cuántas personas” y, en ocasiones, por el número de personas (que) o la cifra de personas (que).

| Se dice | Se debe decir |
|---|---|
| Debe especificarse cuántos tenían ese derecho | Debe especificarse la cifra exacta de personas que tenían ese derecho |
| ¿Cuántos se perdieron? | ¿Cuántas personas se perdieron? |
| ¿Cuántos firmaron? | ¿Cuánta gente firmó? |

11. Las expresiones “los dichos”, “los referidos”, “los mencionados”, “los anteriores”, que acompañan a sustantivos y que se refieren a hombres y mujeres (mencionados con anterioridad en el texto), pueden ser cambiadas por “tal, tales”.

| Se dice | Se debe decir |
|-----------------------------|-------------------------------------|
| Los referidos anteriormente | Tales referidos |
| Los mencionados | A quienes se mencionó anteriormente |

12. Se suele emplear el pronombre impersonal “uno” para referirse a un grupo genérico o indeterminado de personas. Puede sustituirse “alguien, cualquiera” o cambiando la oración por una impersonal con “se”.

| Se dice | Se debe decir |
|---|---|
| ¿Puede el hombre diferenciar el bien del mal? | ¿Se puede diferenciar el bien del mal? |
| Si uno percibe la realidad | Si alguien percibe la realidad |
| Cuando uno rechaza tres ofertas de empleo, puede perder la prestación | Si se rechazan tres ofertas se puede perder la prestación |

3.3. Lenguaje administrativo inclusivo

1. Las formas de tratamiento en el lenguaje administrativo, frecuentemente formuladas en masculino, deben evitarse y solo deben figurar epígrafes como “nombres y apellidos”. Si fuera necesario que aparezca la fórmula de tratamiento, debe presentar la doble forma.

| Se dice | Se debe decir |
|-----------------------------------|---|
| Señores Coordinadores Sectoriales | Sras/Sres. de la Coordinación Sectorial |
| Director | Director/a |
| Alcalde | Alcalde/esa |
| Gerente | Gerente/a |
| Asistente | Asistente/a |

2. Evitar el uso de artículos, adjetivos o pronombres únicamente masculinos cuando la comunicación se refiere a mujeres y hombres.

| Se dice | Se debe decir |
|--|---|
| El abajo firmante | El/la abajo firmante |
| Los profesionales no integrados en el régimen especial | Las y los profesionales que no se hayan integrado al régimen especial |
| Los demandantes | La parte demandante |
| Los delegados | La delegación |

3. Cuando el documento está dirigido a una persona específica, debe conocerse si es hombre o mujer, especialmente cuando tiene un nombre que utilizan hombres y mujeres. Ejemplo: sr. René, sra. René.

| Se dice | Se debe decir |
|----------------------|-----------------------|
| Sr. Jesús de la Cruz | Sra. Jesús de la Cruz |
| Srta. Fuentes | Sra. Fuentes |
| Srta. Aurelia Zapata | Sra. Aurelia Zapata |

4. En las ofertas de empleo y convocatorias de concursos, oposiciones, becas o cualquier otra ayuda, de manera que no quepa duda de que tales ofertas y convocatorias afectan tanto a mujeres como a varones.

| Se dice | Se debe decir |
|---------------------------|---------------------------|
| Adecuadamente calificados | Con calificación adecuada |
| Los convocados | Las personas convocadas |
| Los becarios | Las y los becarios |

5. Las barras oblicuas pueden ser válidas para los documentos administrativos (formularios, fichas u otros), o cuando en el documento no hay espacio suficiente. Ejemplo: Sras./Sres de la membresía.

| Se dice | Se debe decir |
|---|---|
| Señores intendentes | Sras. y sres. intendentes |
| Los interesados en asistir a la reunión | Las/los interesados en asistir a la reunión |
| Estimados señores | Estimados sras./sres. |



6. Evitar la repetición obsesiva de la alternancia masculino / femenino (los/as ciudadanos/as limeños/as, o su variante la @ (l@s ciudadan@s trujillan@s), utilicemos todos los recursos que ofrece el lenguaje para evitar el sexismo. Así mismo debemos tener en cuenta que la arroba (@), como signo aglutinador del masculino y del femenino, sirve exclusivamente para la lengua escrita y debe leerse “-o/-a”, por lo que no resuelve el problema.
7. En la correspondencia, el tratamiento de “señorita” referido a la mujer soltera es sexista. Señor/ señora y Don /Doña delante del nombre constituyen los pares simétricos aconsejables.

| Se dice | Se debe decir |
|---------------------------|---------------------------|
| Don, Doctor | Don, Doña/Doctor, Doctora |
| La señorita secretaria | La secretaria |
| La señorita Adriana Mares | La señora Adriana Mares |

8. Tratamiento equitativo en presentaciones, imágenes y documentos oficiales

Como vimos no solo los documentos oficiales, también las imágenes que difundimos pueden ser usadas de manera sexista mediante estereotipos que denigran y desvalorizan a las mujeres. Enseguida, algunas recomendaciones para superar estas distorsiones en las presentaciones, imágenes y mensajes de los documentos oficiales⁽⁸⁾:

- Evitar reforzar los estereotipos de género, raza, etnia, o de cualquier otra naturaleza que atenten contra la dignidad de las personas.
- Para evitar estereotipos sexistas presentar a mujeres y hombres en gran diversidad de papeles; ej. hombres desarrollando acciones tradicionalmente asignados a las mujeres (ej. cuidando a niños, niñas, personas enfermas y ancianos y ancianas; en tareas domésticas, etc.), y a las mujeres, en actividades tradicionalmente realizadas por hombres (ej. dirigiendo equipos de trabajo, en cargos políticos o de liderazgos, etc.)
- Presentar en forma equilibrada a ambos sexos, en las imágenes relacionadas a la autoridad o espacios de toma de decisiones, roles políticos, empresariales o profesionales.
- Promover la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres de las tareas del hogar, la crianza y educación de las y los hijos y el cuidado de las personas de la familia que necesiten atención especial.

8. Lista elaborada a partir de las sugerencias de las autoras Graciela Bernal (2007, p.: 39-42) y Laura Guzmán (2004, p.: 18-31).

- Evitar enfatizar el aspecto físico de la mujer, presentando el cuerpo femenino como objeto de deseo o exclusivamente bajo un modelo de mujer joven y perfecta en un modelo y el uso de comentarios, discriminatorios, denigrantes y jocosos sobre actividades emprendidas por mujeres y por otras poblaciones discriminadas.
- Evidenciar la presencia y aportes de las mujeres en cargos de dirección, políticos, de liderazgo y profesiones relacionadas a la tecnología, ciencias e ingeniería.
- No representar a la familia, exclusivamente como familia nuclear (papá, mamá, hijas, hijos). Existen hogares de madres solas, viudas o en abandono, igualmente de hombres solos con hijas e hijos, familias que conviven con las abuelas y abuelos, con sobrinas y sobrinos. Los integrantes de la familia pueden ser de distintas edades, relación consanguínea, roles y responsabilidades.
- En las representaciones gráficas debe haber equilibrio numérico en las apariciones de uno y otro sexo, evitando que ninguno de los sexos aparezca superior o inferior al otro.
- Presentar a los hombres en los nuevos entornos laborales en los que se están desarrollando: enfermero, niñoero, kinesiólogo, etc.
- Cuando se represente o describa a mujeres y hombres, señalar como propias y deseables para ambos sexos las cualidades y valores, como la dulzura, ternura, afecto, compasión, solidaridad, fuerza, valentía, dinamismo, dignidad, autonomía, seguridad, creatividad, etc.

3.4. Versión femenina y masculina de nombres de profesiones, títulos y cargos

1. En el idioma español no hay nada que se oponga a la feminización de los nombres de carreras, profesiones, cargos y oficios. Por ello se debe emplear el femenino cuando sea el caso.

| Se dice | Se debe decir |
|----------------|----------------|
| Abogado | Abogada |
| Académico | Académica |
| Juez | Jueza |
| Administrativo | Administrativa |
| El agente | La agente |
| Cancerólogo | Canceróloga |
| Joyero | Joyera |
| Decano | Decana |
| Zapatero | Zapatera |
| Mozo | Moza |
| Árbitro | Árbitra |
| Alcalde | Alcaldesa |
| Arquitecto | Arquitecta |

| Se dice | Se debe decir |
|-----------------------------|-----------------------------|
| Astrónomo | Astrónoma |
| Anestesiólogo | Anestesióloga |
| Asesor | Asesora |
| Asistente social | Asistenta social |
| Asistente técnico sanitario | Asistente técnica sanitaria |
| Auxiliar administrativo | Auxiliar administrativa |
| El auxiliar de enfermería | La auxiliar de enfermería |
| Biólogo | Bióloga |
| Capitán | Capitana |
| Catedrático | Catedrática |
| Comandante | Comandanta |
| Concejal | Concejala |
| Consejero | Consejera |
| El conserje | La conserje |
| Licenciado | Licenciada |
| Magistrado | Magistrada |
| Médico | Médica |
| Ministro | Ministra |

| Se dice | Se debe decir |
|-------------|---------------|
| Modisto | Modista |
| Oficial | Oficiala |
| Practicante | Practicanta |
| Presidente | Presidenta |
| Sargento | Sargenta |
| Secretario | Secretaria |
| Senador | Senadora |
| Técnico | Técnica |
| Teniente | Tenienta |
| Tesorero | Tesorera |
| El vocal | La vocal |

2. Cuando no remitan a personas concretas y el cargo este vacante, se debe usar la versión masculina. Ejemplo: se declara la vacancia del puesto de General de las Fuerzas Armadas. Cuando el cargo si remite a una persona concreta debe utilizarse el masculino o femenino según corresponda, ejemplo: la nueva Generala de las Fuerzas Armadas.

3.5. Ejemplos de convocatorias con lenguaje inclusivo⁽⁹⁾

Convocatoria a una plaza o cargo

Al convocar a un concurso para una plaza de trabajo debemos señalar claramente el compromiso de la institución con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda convocatoria.

Igualmente cuando se convoque a concurso para puestos tradicionalmente ocupados por hombres, como por ejemplo, miembros de seguridad, guardianía, conserje, personal de mantenimiento; debe aclararse que las plazas están abiertas en igualdad de condiciones también para las mujeres.

Se recomienda incluir en todas las convocatorias un párrafo similar al siguiente:

***El/La...** (nombre de la entidad)... propicia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres garantizando la selección del personal en base a criterios de equidad, para que las mujeres tengan igual oportunidad que los hombres de ser seleccionadas.*

9. Ver sugerencias y ejemplos en: GUZMAN STEIN, Laura. Guía breve para el uso NO sexista del lenguaje: como usar lenguaje no discriminatorio en textos varios, presentaciones e ilustraciones. Centro de Investigación en Estudios de la Mujer. Universidad de Costa Rica. San José, 2004, p:18 y 19.

Proceso de Contratación N° 001-2011-CAS

Objeto de la convocatoria

Contratar a un / **a** profesional en Planificación con la finalidad de apoyar en la formulación, evaluación y seguimiento de los planes operativos y estratégicos institucionales.

Perfil del/la profesional:

Profesional titulado / **a** en ciencias sociales: de preferencia demografía, economía, sociología, abogacía o ramas afines.

Los y las candidatas deberán estar altamente calificadas en el tema de políticas públicas, planificación por resultados y en los enfoques transversales de equidad de género, intercultural y participación ciudadana.

Quienes postulen deberán tener plena capacidad de obrar y **no incurrir** actualmente en ninguna de las causas de incapacidad para suscribir contratos con el estado.

Presentación de propuesta técnica:

Las personas postulantes deberán enviar la propuesta Técnica al Comité evaluador y a la Dirección, día y hora señaladas, en sobre cerrado, indicando el nombre del / **la** postulante y el número de proceso al cual postula, según modelo.

Los documentos deben de estar foliados y visados por el / **la** postulante, en su totalidad y presentados en el orden anteriormente establecido.

Los requisitos, términos de referencia de la presente convocatoria se encuentran consignados al final del presente documento y en el portal institucional.

Invitación a un evento

El Centro de Capacitación del... (nombre de la entidad pública) tiene el agrado de convocar a **mujeres y hombres** profesionales, en Economía, Sociología, Abogacía, Ingeniería y Arquitectura, al curso “La modernización del Estado y el modelo de Gestión por Resultados” para el mes de junio del presente.

En este evento **las y los participantes** tendrán la oportunidad de recibir información actualizada sobre este importante tema de interés para el personal del sector.

Las **personas interesadas** podrán inscribirse a través de la página web institucional.

El..... es una entidad del Estado que propicia la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Por ello, la selección de participantes en las acciones de formación están sustentadas en criterios para una participación equitativa de ambos sexos.

> **Corrector de las faltas de género.**

En la actualidad ya existen herramientas informáticas que corrigen los hábitos sexistas en la escritura, ofreciendo alternativas en todo tipo de documentos electrónicos. Su aplicación serán de gran utilidad en diferentes sectores como instituciones públicas; universidades; medios de prensa y comunicación; observatorios de género e igualdad y departamentos de comunicación y difusión, entre otros.

Estos sistemas pueden verificar por ejemplo, que no se publiquen ofertas de empleos con contenido sexista. Aunque no es aún la solución definitiva, representan una gran ayuda para alcanzar un lenguaje no sexista.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR CRUZ, Vera: "Uso del lenguaje no sexista e inclusivo". Guía Práctica N° 6. En: Recomendaciones para la transversalización de género (Guías prácticas). Proyecto de Fortalecimiento Municipal y Descentralización entre la Unión Europea y Costa Rica. Marzo 2008.

AYALA CASTRO, Marta, GUERRERO SALAZAR, Susana, MEDINA GUERRA, Antonia M. "Manual del lenguaje administrativo no sexista". Universidad de Málaga, 2007.

BENGOECHEA, Mercedes: Sexismo y androcentrismo en los textos administrativo-normativos. Universidad de Alcalá. www.upm.es/sfs/rectorado/gerencia/igualdad/lenguaje.

BERNAL CASTRO, Graciela. Manual Para la Comunicación no Sexista. Santiago de Chile, Ministerio de Obras Públicas-Comisión Ministerial de Género. Santiago de Chile. 2007.

CASTAÑO, GARCÍA y GOMARIZ. "El sexismo en la comunicación humana". En: Guía de sensibilización y formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, Madrid: Fundación Mujeres. Instituto de la Mujer, 2009.

CRUZ JAIMES, Guadalupe, El androcentrismo invisibiliza a las mujeres. Nueva Identidad. México, mayo 2008.

DEL OLMO CAMPILLO, Gemma y MENDES MIRAS, Ana. En dos palabras: en femenino y en masculino. Instituto de la Mujer Madrid, 2003.

FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS. Revista Digital: Educación y lenguaje sexista. www.fmujeresprogresistas.org/lenguaje8htm.

FUNDACIÓN DE MUJERES. Manual de Buenas Prácticas. Lenguaje administrativo con perspectiva de Género. Avilés: Ayuntamiento de Avilés, 2003.

GARCIA COLMENARES, Carmen. Educación No sexista. CEAPA, 1993. www.eurowrc.org/06.contribution/3.contrib_es/13.contrib_es.htm

GARCIA PRINCE, PNUD, San Salvador, 2998.

GUZMÁN STEIN, Laura. Guía breve para el uso no sexista del lenguaje. Cómo usar lenguaje no discriminatorio, en textos varios, presentaciones e ilustraciones. Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, Universidad de Costa Rica, 2004.

INSTITUTO DE LA MUJER. Lenguaje No sexista en la administración pública. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Murcia, sin año.

MEDINA GUERRA, Antonia (coord) Manual de Lenguaje Administrativo No sexista. Asociación de Estudios Históricos Sobre la Mujer de la Universidad de Málaga/Ayuntamiento de Málaga. 2002.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA. Guía didáctica para la orientación no sexista, Plan para la igualdad de oportunidades para las mujeres. Madrid, 1988.

MONZÓN, Ana Silvia. El mundo se escribe en masculino. Mujeres y medios de comunicación. Lima: Comunicación y Ciudadanía, 2006.

NOMBRA. Nombra en femenino y en masculino. Comisión asesora sobre lenguaje del Instituto de la Mujer. Andalucía: Instituto Andaluz de la Mujer, 1995.

Resolución Ministerial No. 052-2009-MIMDES. Lineamientos sobre la promoción y utilización del lenguaje inclusivo en las expresiones verbales, simbólicas y redacción de todo tipo de documentos, textos oficiales y dispositivos legales emitidos por los órganos y programas nacionales del MIMDES.

RUBIN, Gayle. El tráfico de mujeres notas sobre la "economía política" del sexo. En: Marta Lamas (comp). El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. PUEG. México, Pág.:35-96.

SAU, Victoria. Diccionario Ideológico feminista. Barcelona, 1989.

SECRETARIA TÉCNICA DEL PROYECTO EQUAL "En Clave de Culturas". Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. 2007.

[www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ artículos y documentos_de_referencia/a_conceptos_basicos/glosario_de_terminos.pdf](http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_articulos_y_documentos_de_referencia/a_conceptos_basicos/glosario_de_terminos.pdf)

UNESCO, Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje, Servicio de Lenguas y documentos,1999.

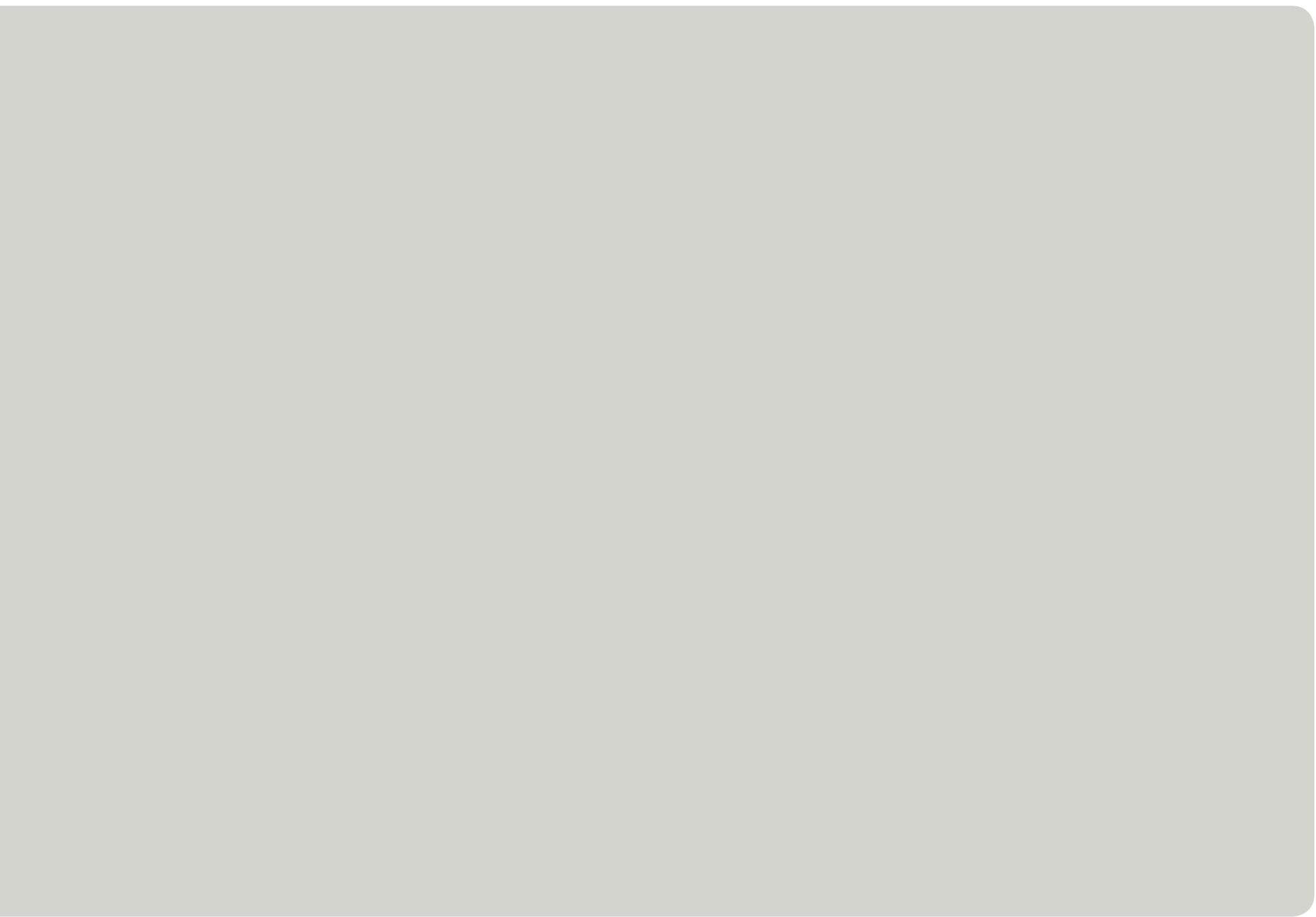
UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO-EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA. Guía Para el Uso No Sexista de la Lengua Castellana y de Imágenes en la Upv/Ehu. Web: www.unibertsitate-hedakuntza.edu.es/contenidos/informacion/es_ikasketa/lenguaje

VARGAS, Mery. Documento de Consultaría Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Dirección General de la Mujer del MIMDES. Lima, 2010. Proyecto MIMDES-AECID.

GUZMAN STEIN, Laura. Guía breve para el uso NO sexista del lenguaje: Cómo usar lenguaje no discriminatorio en textos varios, presentaciones e ilustraciones. Centro de Investigación en Estudios de la Mujer. Universidad de Costa Rica. San José, 2004, p:18- 31.

LLEDÓ CUNILL, Eulália. Nombrar a las mujeres, describir la realidad: la plenitud del discurso. EMAKUNDE. Gobierno Vasco. En: Uso del lenguaje en el mundo laboral. Cap:1, p:28-36.

[www-cdd.emakumeak.org/ficheros/0000/0138/ lenguaje_1 pdf.](http://www-cdd.emakumeak.org/ficheros/0000/0138/lenguaje_1.pdf)





Jr. Camaná 616, Lima Teléfono 626-1600
www.mimdes.gob.pe

