

Guía

de

linguaxe



non

sexista



e

inclusiva



XUNTA
DE GALICIA

XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE POLÍTICA SOCIAL E IGUALDADE
Dirección Xeral de Promoción da Igualdade

Elaboración dos contidos:
Priscila Retamozo Ramos e Cristina Louzán García
prismaigualdad.com

Deseño e maquetación:
Paula Cantero
origamiestudio.com

Lugar e ano de publicación:
Santiago de Compostela, 2025



**Esta é unha versión
imprimible dunha
guía interactiva á
que podes acceder a
través do seguinte QR.**



Índice

1. Introducción	6		
2. Por que unha guía de linguaxe?	9		
3. Para que esta guía?	12		
4. Estratexias léxicas e gramaticais para o uso dunha linguaxe non sexista e inclusiva	18		
4.1. Referencias a persoas concretas	20		
a) Adecúa o xénero á identidade da persoa	20		
4.2. Referencias a colectivos mixtos	24		
a) Uso de substantivos colectivos neutros	24		
b) Uso de expresións xenéricas	24		
c) Desdoblamento de xénero (con moderación)	25		
d) Pequenos cambios na redacción do texto	26		
– Uso de pronomes e determinantes sen marcas de xénero	26		
– Uso do imperativo	28		
4.3. Suxestións adaptadas a textos e recursos prácticos administrativos	29		
a) Textos administrativos - formularios	29		
b) Rótulos de despachos ou oficinas	31		
c) Titulacións en comunicacións oficiais	31		
5. Estás a usar unha comunicación non sexista e inclusiva?	32		
6. Marco conceptual común	37		
7. Referencias consultadas	44		
8. Ligazóns de interese	47		
9. Anexos	49		
I. Táboa rápida de equivalencias	50		
II. Modelos administrativos comentados			
– aplicación práctica da linguaxe non sexista	52		
III. Marco normativo de referencia	63		

*O masculino xenérico
xa nos inclúe a todos.*

*A lingua
ten a súa
normativa.*

*Falouse así
toda a vida
e ninguén
se queixaba.*

*Se seguimos así,
imos ter que inventar
un novo idioma...*

Para mudar estas crenzas,
continúa lendo!

1

Introducción

Como falar sen que a metade da poboación poida sentir que a deixas fóra do discurso?



Como expresarnos de xeito correcto, ameno e comprensible sen discriminar a ninguén?



Como usar a linguaxe para incluír e non para excluír?



A guía que tes entre mans pretende dar solución a todas estas cuestións.

Este **manual práctico, dirixido ao funcionariado**, elabórase no marco do I Plan de igualdade da Xunta de Galicia co obxectivo de proporcionar orientacións para o **uso dunha linguaxe non sexista e inclusiva**, tanto nas comunicacións interpersoais no eido laboral como na redacción de comunicados e documentos oficiais.

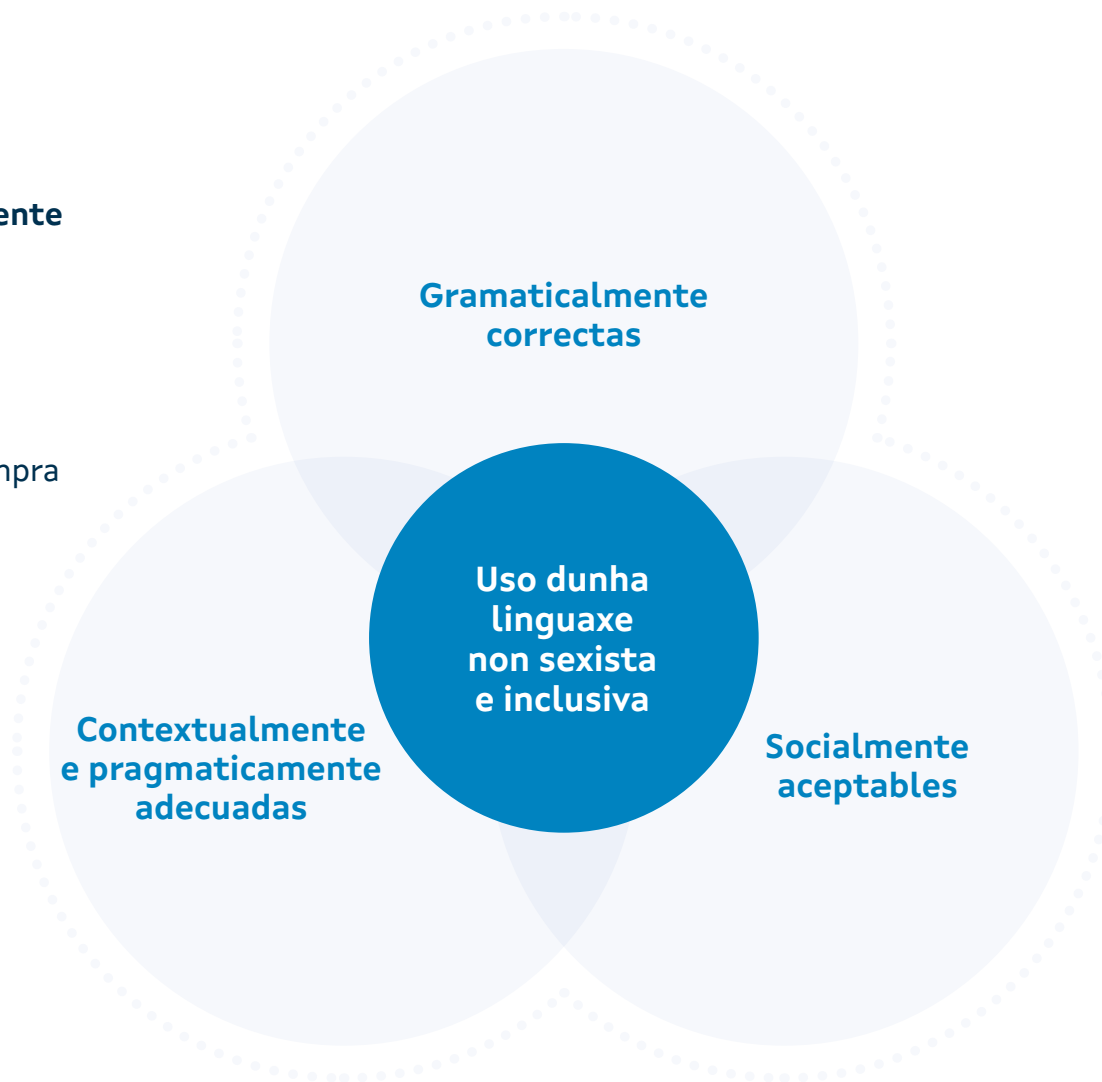
A súa elaboración inscríbese no disposto na Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia, que establece a obriga de empregar unha linguaxe non sexista por parte das administracións públicas da Comunidade Autónoma de Galicia.



Así mesmo, esta guía apoia as súas propostas nunha análise bibliográfica de referencia, adecuando as recomendacións ao contexto específico. Cabe engadir que estas teñen en conta un uso da linguaxe dende tres perspectivas diferentes e complementarias: **gramaticalmente correctas, contextualmente e pragmaticamente adecuadas e socialmente aceptables.**

Con todo, a presente guía demostra que é posible aspirar a unha comunicación non sexista e inclusiva sen complicacións, **que resulte lixeira e natural.** Para iso, compartimos múltiples ferramentas que nos permiten construír unha linguaxe que cumpra estas expectativas.

Xa estás desexando descubrilas?



2

Por que unha guía
de linguaxe?

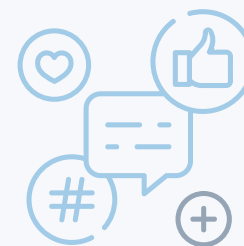
O que realmente queremos transmitir é: por que é importante esta guía

A linguaxe é unha ferramenta fundamental de comunicación que cumpre dúas funcións diferenciadas, mais complementarias:

describir realidade

e construír realidade

Mediante as palabras descríbese o que existe e transmítense valores e ideas. Á vez, a linguaxe moldea e determina o noso pensamento. Isto é, as palabras que empregamos para describir o mundo tamén determinan como o entendemos.



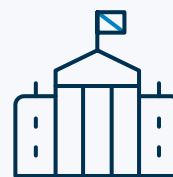
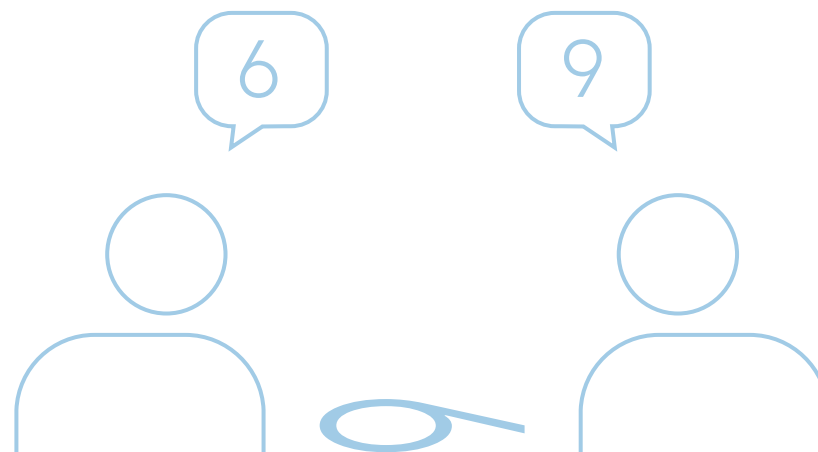
Nalgunhas linguas inuit (faladas no Ártico) teñen multitude de palabras para describir diferentes tonalidades de branco da neve e do xeo, algo que non acontece na nosa lingua. Isto demostra como a linguaxe está influenciada pola percepción do mundo. Pola súa vez, a variedade na linguaxe permítelles percibir esa realidade que ao resto nos escapa: se nós viaxamos ao Ártico, probablemente non sexamos capaces de distinguir tantas tonalidades e diferenciar dese xeito os estados da neve.

SABÍAS QUE...?

Isto defendeuno por vez primeira Edward Sapir no 1921, un antropólogo-lingüista que quería demostrar que cada lingua supón un xeito diferente de pensar, de percibir o mundo e un universo de símbolos e valores.

Isto pode consultarse na hipótese Sapir-Whorf ou relativismo lingüístico.

Por tanto, a linguaxe, ao reflectir as prioridades e valores culturais dunha sociedade, pode poñer de manifesto dinámicas sociais, incluídas aquelas vinculadas ás desigualdades de xénero. O feito de nomear ou non nomear certas realidades ten efectos sociais concretos: **o que non se nomea tende a non existir no imaxinario colectivo. Así, en contextos onde predominan estruturas tradicionais centradas no masculino, a linguaxe pode invisibilizar as mulleres, o que contribúe á súa exclusión tanto simbólica como material, facendo que a súa presenza e importancia pasen desapercibidas ou queden en segundo plano.** De aí a importancia de impulsar o uso consciente dunha linguaxe non sexista e inclusiva.



Pola súa proximidade e influencia na cidadanía, as administracións públicas teñen o potencial e a responsabilidade de promover unha linguaxe que contribúa a unha sociedade igualitaria e plural, representativa de todas as persoas.

3

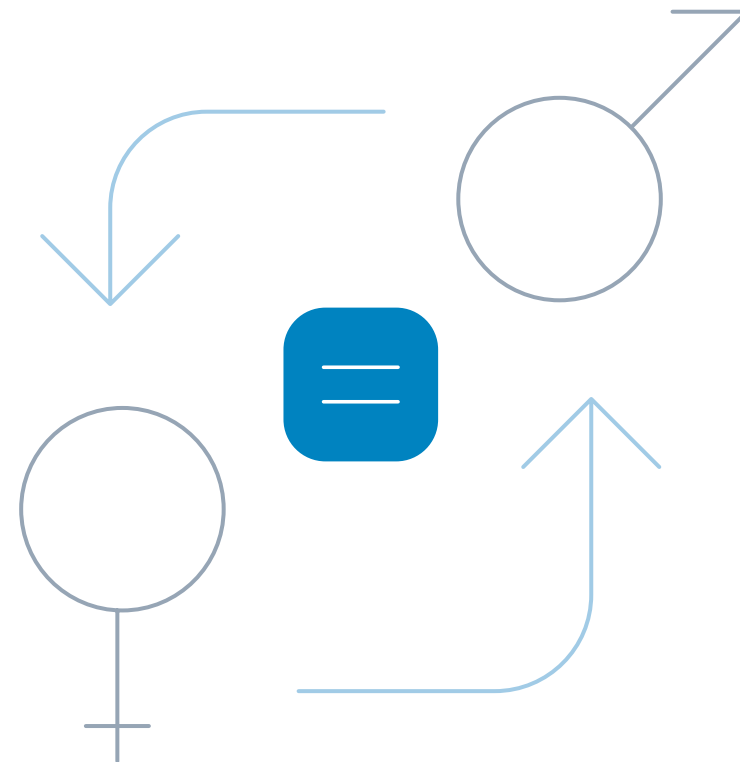
Para que esta guía?

Con esta guía tratamos de
corrixir dúas situacións que se
poden dar na nosa comunicación:

o androcentrismo lingüístico

e o sexismo na linguaxe

que teñen como consecuencia
a invisibilización da metade
da poboación, ademais de
problemas de ambigüidade.



Se non actuamos de xeito consciente e facemos un **uso sexista e excluínste da linguaxe** estaremos a:

**Reproducir
e manter as
discriminacións
directas e
indirectas.**

**Reforzar os
estereotipos e
roles de xénero.**

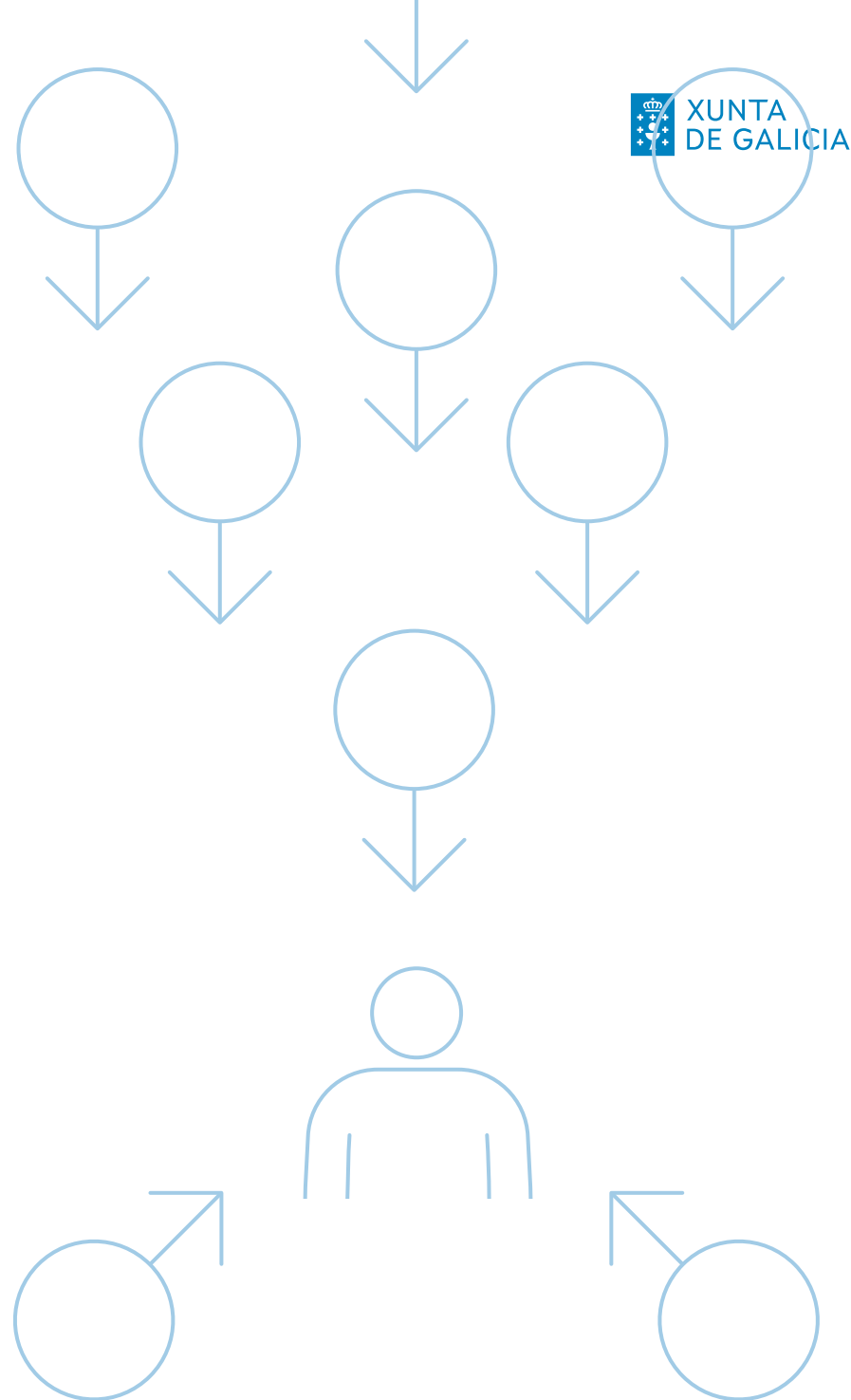
**Ocultar e
invisibilizar
situacións,
experiencias e
visións.**

O **androcentrismo na linguaxe** normaliza a visión ou experiencia masculina como representativa da humanidade. Implica centrar a linguaxe e a realidade que describe na perspectiva masculina, indo moito máis aló da aplicación do masculino xenérico que invisibiliza as mulleres.

Por exemplo:

Tras a crise, a recuperación do emprego en Francia foi rápida debido, especialmente, aos bos resultados no sector tecnolóxico.

Aínda hoxe, o sector tecnolóxico é un sector masculinizado a nivel global; por tanto, é posible que a través deste análise da taxa de emprego esteamos a xeneralizar o impacto dende unha perspectiva masculina (androcéntrica): a recuperación do emprego foi rápida en sectores feminizados ou non? É dicir, a recuperación de emprego foi tal, tanto para mulleres como para homes? A información que transmitimos dá unha idea ou outra da realidade. Por isto, é preciso deixar claro a quen nos estamos a referir aquí coa recuperación ou reescribir o noso texto.



Falamos de **sexismo lingüístico** cando se empregan palabras (*sexismo léxico*) ou se constrúen oracións (*sexismo sintáctico*) que, debido á forma de expresión elixida por quen fala e non por outra razón, resultan discriminatorias por razón de sexo.

Non debe confundirse co sexismo social, aínda que en ocasións poidan coincidir.

A

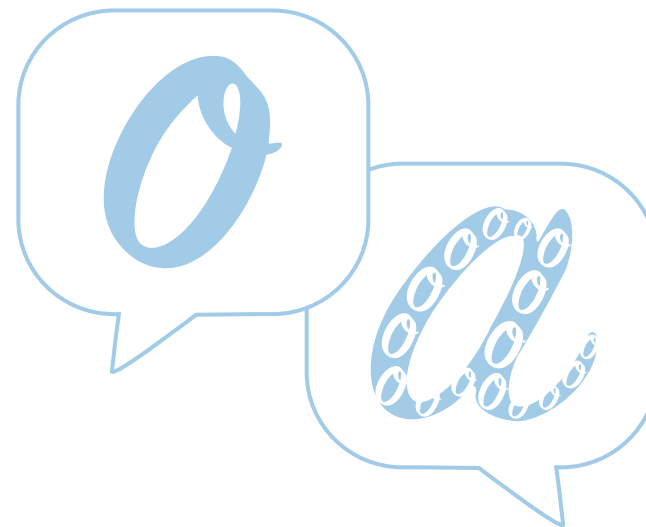
Os directores son mellores líderes que as directoras.

é **sexismo social**, porque transmite un contido sexista sen base nin argumentos.

B

A este posto preséntanse máis femias.

é **sexismo lingüístico**, porque as candidatas son mulleres, non femias, xa que este termo define as especies animais, non as persoas.



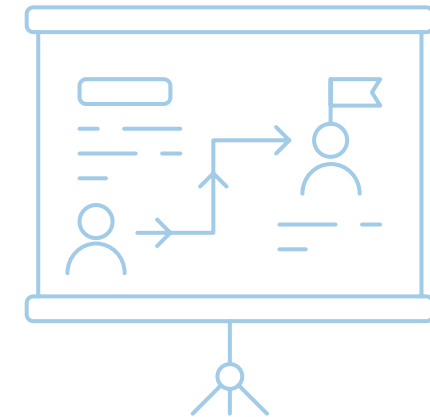
C

Moitos autores recibiron premios este ano; porén, o ano pasado foron máis mulleres.

é **sexismo lingüístico**, porque no caso dos homes indícase que son autores, un dato relevante relacionado cos premios; polo contrario, no caso das *mulleres*, non se fai de maneira equitativa, identificándoas unicamente polo feito de seren mulleres. Por tanto, non hai un tratamento igualitario ao referirse a uns e a outras.

Na práctica comunicativa, resólvese cunha sinxela pregunta: Estamos a dar un trato igual a homes e mulleres? Atribuímoslles os mesmos roles, capacidades, credibilidade e valor?

Para responder isto, propoñemos nesta guía **estratexias lingüísticas incluíntes**, é dicir, aquelas que abranguen os recursos lingüísticos que non mencionan de forma explícita o xénero da persoa, mais tamén **estratexias lingüísticas visibilizadoras**, que contemplan os recursos lingüísticos necesarios para visibilizar explicitamente as mulleres na comunicación.



Máis a fondo:

Actualmente, está aberto o debate social sobre se a linguaxe inclusiva debe empregar ou non novas formas gramaticais, neutras, que acrecenten terminacións como «e», ou «x» en lugar do «a» e do «o», para fuxir de calquera categoría de xénero e da non representación doutras identidades. En calquera caso, como sinalamos anteriormente, todas as recomendacións da guía aseguran un uso gramaticalmente correcto da lingua, o que aínda non inclúe estas posibilidades.

Doutra banda, facemos fincapé na necesidade de mencionar o feminino explicitamente para facer visible a realidade da discriminación das mulleres polo feito de selo, mais tamén para visibilizar as súas experiencias e visións, que foron historicamente silenciadas e infravaloradas baixo o masculino xenérico. Con todo, o total das estratexias lingüísticas propostas nesta guía, excepto o desdoblamento de xénero, son inclusivas de todas as realidades.

En conclusión, impulsamos unha linguaxe non sexista:

Para dar visibilidade ao

50%

da poboación, sexa cal sexa o sexo que se vexa implicado neste proceso de ocultación.

Para resolver problemas de

ambigüidade

na comunicación.

4

**Estratexias léxicas
e gramaticais
para o uso dunha
linguaxe non sexista
e inclusiva**

A linguaxe que empregamos nas nosas comunicacións reflicte os valores e compromisos da sociedade. Por iso, incorporar unha **linguaxe non sexista e inclusiva** é un **paso fundamental** cara á igualdade.

A seguir, propoñemos estratexias sinxelas e prácticas que che axudarán a adaptar os teus textos de forma **áxil e natural**.

 Os exemplos que atoparás nesta guía son ficticios, así como os nomes e cargos. Estes foron creados unicamente para ilustrar os contidos, con base en situacións reais, co obxectivo de converter este documento nun manual práctico e facilmente aplicable.

**Se queres saber
como facelo,
continúa lendo!**

4.1 Referencias a persoas concretas

A

Adecúa o xénero á identidade da persoa

Se coñecemos a identidade da persoa á que se refire ou á que se dirixe un texto, debemos adecuar o xénero do substantivo:

*Laura Fernández López, **conselleira** de Transporte e Infraestruturas, mantivo esta tarde unha reunión urxente coa comisión.*

***A deputada** Ana Pérez Eiroa será quen presidirá a mesa técnica.*



É de grande importancia nomear as profesións, ocupacións e traballos de forma que representen a ambos os dous sexos, tendo en conta que a segregación ocupacional e sectorial por xénero segue sendo unha realidade que pode verse reforzada pola linguaxe. Esta atención debe ser tamén coidada na redacción de ofertas de emprego, para favorecer unha representación igualitaria.

Ás veces ocorre que se emprega o masculino con persoas de sexo feminino debido ao descoñecemento da existencia dunha forma feminina para algúns cargos ou profesións, mais debemos evitar este uso incorrecto e adecuar estes nomes ao xénero gramatical feminino.

Compartimos unhas poucas regras básicas:

Profesións nas que o masculino remata en **-a, -able, -al, -ar, -ense, -ista ou -nte**

Cando o masculino remate en **-az, -e, -o ou -or**. Entón a forma feminina rematará en **-a**:

Trátase de substantivos de xénero neutro e, por norma xeral, non sufrirán ningunha modificación. Neste caso **marcarase o feminino mediante as palabras que o acompañen**, como o artigo ou outro tipo de determinantes e/ou adxectivos:

*Xosé Pérez é **o axente encargado** da xestión dos trámites administrativos.*

*María Pérez é **a axente encargada** da xestión dos trámites administrativos.*

*Sara Freitas é a **arquitecta encargada** de dirixir a obra de rehabilitación do edificio municipal coa colaboración da **aparelladora** Cristina Domínguez.*

*Sabela é **inspectora** de medio ambiente dende o ano 2018.*

*Nieves López, **enxeñeira informática**.*

Cando o masculino remate en **-án**
Entón a forma feminina rematará
en **-á**:

A **capitá** do equipo recolleu o premio
tras unha intensa final.



MOITO OLLO!

Existen palabras que, cando son ditas en feminino, cambian de significado. Velaí o sexismo na linguaxe; é o que demostra a construción cultural da linguaxe. Por exemplo, popularmente non é o mesmo dicir *sarxento* que *sarxenta*. De todos os xeitos, recoméndase formar o feminino para promover o seu uso, co cambio de significado consecuente, para baleiralalo do contido estereotipado.

SABÍAS QUE...?

A palabra «aluaxe» inventouse cando chegamos á lúa para non dicir aterrar? Do mesmo xeito, no pasado as mulleres tiñan vedado o acceso a algunhas profesións e cargos, polo que non existían esas palabras en feminino. Porén, os dereitos das mulleres avanzaron e, afortunadamente, existen recursos dabondo na lingua para responder a estas «novas» realidades e visibilizalas.

Así, hoxe é común o uso de formas femininas como presidenta ou xerenta, que visibilizan ás mulleres neses roles. Isto é posible coa regra da alternancia do xénero gramatical:

María García exerceu de **xerenta**
da Axencia de Innovación.

María García é a primeira **presidenta**
da asociación empresarial.

María García, **a edila** do Mar do
Concello, acudirá á reunión.

Aínda un pouquiño máis a fondo...

Cómpre evitarmos nomear con marcas de xénero determinadas profesións que, por condicionamentos históricos e sociais, se acuñaron unicamente cunha forma masculina ou feminina, mais que actualmente xa son desenvolvidas por persoas dos dous sexos:

Os médicos e as enfermeiras →

o cadro médico e o persoal de enfermaría //
persoal diplomado ou graduado en enfermaría //
graduadas/os en enfermaría

A secretaria →

o/a secretario/a

As azafatas →

o persoal de asistencia en congresos ou en voos //
a tripulación

As mulleres da limpeza/as limpadoras →

o persoal de limpeza //
as limpadoras e os limpadores

Ao longo da historia, as linguas fóronse adaptando aos cambios sociais co fin de nomear novas realidades.



Como ves, a lingua ten tanto de pautas culturais como de pautas gramaticais!

4.2 Referencias a colectivos mixtos

Moitas veces empregamos o masculino plural para referirnos a un grupo que inclúe mulleres e homes (isto é o que acostuma chamarse masculino xenérico). Aínda que gramaticalmente é correcto, este uso pode invisibilizar outras realidades. Aquí tes algunhas alternativas:

A

Uso de substantivos colectivos neutros

Usa termos colectivos que inclúan todo o grupo sen distinción de xénero:

Os funcionarios do Concello participarán na elaboración do plan. → O funcionariado do Concello participará na elaboración do plan.



Tamén serve para o singular!

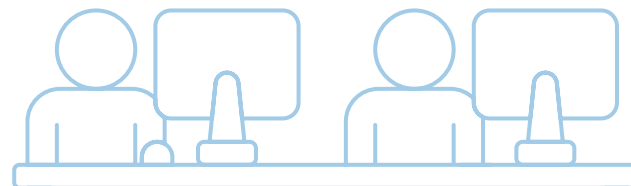
Aquí tes un exemplo:

B

Uso de expresións xenéricas

Usa termos colectivos que inclúan todo o grupo sen distinción de xénero:

Os beneficiarios das axudas deberán cumprir os requisitos establecidos. → As persoas beneficiarias das axudas deberán cumprir os requisitos establecidos.



A persoa interesada terá que entregar a documentación por vía electrónica ou presencial na Administración.

C

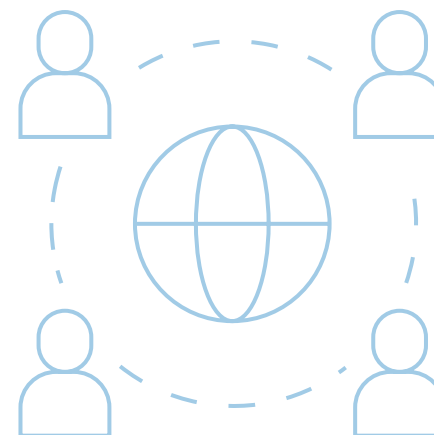
Desdoblamento de xénero (con moderación)

Estimados traballadores: enviamos esta enquisa para coñecer a vosa experiencia como usuarios de teletraballo.

→ *Estimadas traballadoras, estimados traballadores: enviamos esta enquisa para coñecer a vosa experiencia en modalidade de teletraballo.**

*Os solicitantes deberán presentar a documentación antes da fin do prazo. → As/os solicitantes deberán presentar a documentación antes da fin do prazo.**

*Facilitaremos o acceso universal á cultura a todos os galegos! → Facilitaremos o acceso universal á cultura a todas as galegas e galegos!***

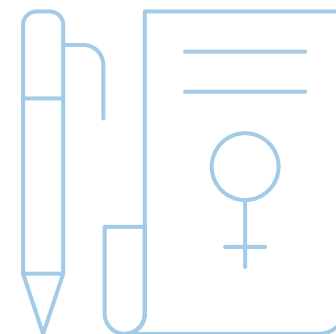


* Habitualmente, cando desdobramos os xéneros, tendemos a colocar primeiro o masculino. Mais a forma recomendada é a alternancia dos xéneros: as traballadoras e traballadores...

** Podemos optar por usar «toda a cidadanía galega», mais en contextos que apelan ao orgullo ou á identidade colectiva, o desdoblamento pode reforzar o vínculo emocional e a inclusión.

Aínda un pouquiño máis a fondo...

Neste apartado cabe mencionarmos **que o desdoblamento de xénero** é unha opción válida para asegurar a representación tanto de mulleres como de homes. Recomendamos o seu emprego especialmente cando desexemos visibilizar, reforzar e pór en valor as achegas ou a presenza das mulleres. En textos xerais, recomendamos **un uso moderado** ou, dependendo do contexto, optar directamente por outras estratexias neutras (incluídas nesta guía). É importante que a linguaxe inclusiva se adapte ás diversas realidades sociais, asegurando que ninguén quede atrás.

**D**

Pequenos cambios na redacción do texto

Uso de pronomes e determinantes sen marcas de xénero:

Algún empregado deberá encargarse da revisión.
→ Alguén deberá encargarse da revisión.

Aqueles/Os que teñen interese en participar no concurso deberán acreditar os méritos.
→ Quen teña interese en participar no concurso deberá acreditar os méritos.

Todos os que desexen participar no concurso deberán acreditar os méritos. → Calquera que desexe participar no concurso deberá acreditar os méritos.

Máis exemplos aínda!

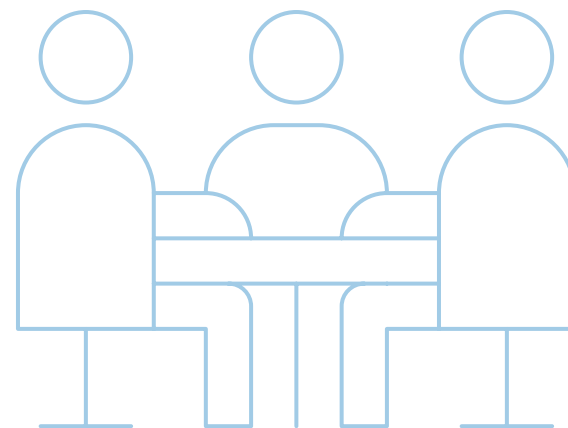
*É un pracer responder as preguntas dos nosos oíntes
→ É un pracer responder as preguntas de quen nos escoitan. // (outra forma cun cambio de redación: é un pracer responder as preguntas da nosa audiencia).*

*Os representantes das xefaturas territoriais farán chegar á Dirección Xeral as súas propostas.
→ Cada representante das xefaturas territoriais fará chegar á Dirección Xeral as súas propostas.*

Os intervenientes na asemblea deberán respectar o tempo establecido para a súa quenda. → Calquera persoa que interveña na asemblea deberá respectar o tempo establecido para a súa quenda.

Benvidos á entrega de premios que celebramos cada ano. → Dámosvos a benvida á entrega de premios que celebramos cada ano.

Ningún dos asistentes presentou emendas ao documento orixinal. → Ningunha das persoas asistentes presentou emendas ao documento orixinal.



Tamén serve para o singular!

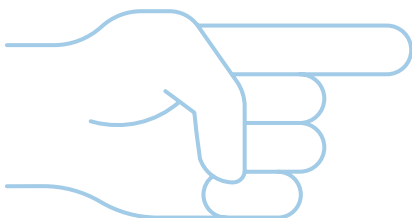
Algúns exemplos de substitución poderían ser os seguintes:

Terase en conta a renda anual do solicitante á subvención → Terase en conta a renda anual de quen solicite a subvención. / Terase en conta a renda anual da persoa que solicite a subvención.

Ao remate do curso entregaráselle un certificado de asistencia ao que o solicite → Ao remate do curso entregaráselle un certificado de asistencia a quen o solicite.

Na páxina web o interesado pode atopar a información sobre os servizos de emprego. → A persoa interesada nos servizos de emprego pode atopar información na páxina web.

Se algún dos presentes quixese facer algunha suxestión... → Se alguén das persoas presentes quixese facer algunha suxestión... / Se algunha das persoas presentes quixese facer algunha suxestión...



Uso do imperativo

Os postulantes deben enviar a súa proposta a través da sede. → Envíe a súa proposta a través da sede.

4.3 Suxestións adaptadas a textos e recursos prácticos administrativos

A

Textos administrativos – formularios

Tanto mediante a escrita completa do feminino e do masculino, como engadindo a flexión do masculino á forma feminina ou viceversa. Tamén é boa opción para folletos, listaxes ou enumeracións, pero non tanto para textos, onde a flexión pode dificultar a lectura e comprensión. A flexión debe separarse mediante unha barra oblicua:

Para evitar desdobramentos tamén podemos empregar formas non-marcadas nas que se poidan encadrar todas as persoas, como por exemplo:

- **Nome e apelidos:**
- **Propiedade de...**
- **Xefatura de...**
- **Persoal de...**



! Os artigos que preceden o nome tamén deben aparecer desdobrados para que concorden!

A/o interesada/o seleccionada/o deberá presentarse na Oficina de Emprego Provincial antes do día indicado.

D./D.^a... deberá cubrir este formulario.

De novo, un modo de evitarmos marcas de desigualdade entre as persoas nos textos administrativos é facer preceder ou, cando menos, alternar no seu uso, as formas femininas ás masculinas:

Estimadas señoras e estimados señores: encargaranse de enviar a información solicitada os técnicos e as técnicas da área de administración.

As técnicas e os técnicos da área de informática traballan diariamente no soporte aos procesos dixitais.

Incluirase a sinatura da nai, do pai ou do/da representante legal.

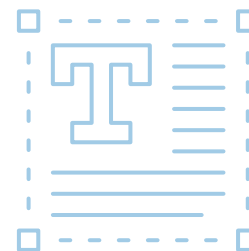
Asociación de Nais e Pais de Alumnas/os (ANPA)

Uso de pronomes sen xénero ou construír fórmulas que eluden o suxeito da frase:

O asinante → quen asina

O declarante → quen declara

Recoméndase aos usuarios que presenten sempre a tarxeta sanitaria → Recoméndase presentar sempre a tarxeta sanitaria / recomendamos que presente sempre a tarxeta sanitaria.



B

Rótulos de despachos ou oficinas

É preferible empregarmos un substantivo abstracto que designe o traballo que aí se desenvolve, sen indicar se o cargo ou posto está ocupado por un home ou por unha muller:

Despacho do Interventor
→ *Intervención Municipal*

Presidente da Comisión de Economía, Facenda e Orzamentos
→ *Presidencia da Comisión de Economía, Facenda e Orzamentos*

Vicepresidente de Investigación e Innovación
→ *Vicepresidencia de Investigación e Innovación.*

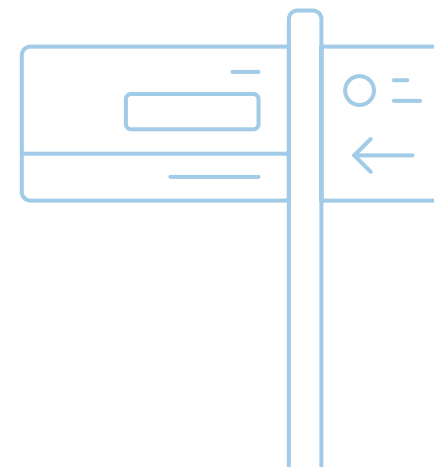
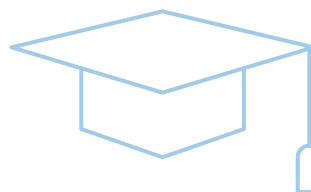
C

Titulacións en comunicacións oficiais

Licenciado en Dereito

→ *Licenciatura de Dereito* (forma recomendada)

→ *Licenciada/o en Dereito*



5

**Estás a usar unha
comunicación non
sexista e inclusiva?**

Compróbao rapidamente con esta lista de verificación.



Especialmente recomendada para gabinetes, responsables de prensa, comunicación e eventos.

Como podes comprobar nesta guía, aplicar unha comunicación non sexista é moito máis que desdobrar o xénero nas palabras ou nomear en feminino. O xeito en que nos comunicamos, é dicir, as palabras que eliximos, a súa colocación, o uso de exemplos ou as imaxes están a transmitir moita información sobre o noso grao de concienciación respecto da linguaxe non sexista e inclusiva.



Moito ollo!

Ollo ás contradicións na nosa comunicación! non podemos afirmar, por exemplo, nun evento, que nós ou a nosa entidade ten un compromiso coa igualdade e acto seguido dar unha conferencia empregando sistematicamente o masculino xenérico. Tampouco se deberían ver nas nosas diapositivas imaxes estereotipadas ou mesmo sexistas.



A seguir podes atopar unha práctica lista de comprobación que podes usar cando esteas a redactar e elixir imaxes para un documento, unha nota de prensa, un discurso, conferencia etc. Deste xeito, podes asegurar que se trata dunha linguaxe non sexista e inclusiva. Así que, cando cumpra en cada contexto, revisa se marcas as casas!

Se marcas todas, parabéns!

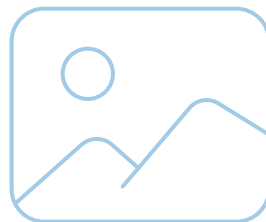
Se marcas a maioría, tes un gran traballo feito!

Se moitas quedan sen marcar, animámoste a revisar o material en función desta guía!

Sigue así!

Imaxes

 **Útil para prensa, redes sociais, deseño:**



- ☐ A imaxe que estou creando ou que vou publicar está libre de estereotipos. Para sabelo, sigue con esta lista de comprobación!
- ☐ Cando o foco de información son mulleres, as imaxes que acompañan o texto adecúanse ao contido.
- ☐ A imaxe representa grupos, colectivos, escenas, actividades: hai mulleres e están visibles.
- ☐ As mulleres e homes represéntanse en diversidade de roles, non naqueles tradicionalmente asignados ao seu sexo.
- ☐ As persoas que aparecen son diversas. Hai diversidade. Falamos de: sexo, idade, orixe étnica e cultural, aspecto físico, diversidade funcional.
- ☐ A expresión corporal non atende a estereotipos sexistas (eles serios, erguidos, encadramento contrapicado; elas en posturas sexualizadas, xestos de dozura).
- ☐ A ocupación do espazo é equilibrada entre mulleres e homes (ocupación do espazo: centro, marxes, tamaños).
- ☐ Non aparecen corpos das mulleres (ou partes do corpo) sen cabeza/rosto.
- ☐ Se emprego ilustracións, representan persoas diversas mostradas de xeito equilibrado e equitativo.



Textos e mensaxes (orais e escritos)

- ☐ O meu texto está libre de masculino xenérico.
- ☐ Naqueles textos nos que desdubro o xénero, tamén aparece o feminino primeiro ou hai unha alternancia destes desdobramentos.
- ☐ Os desdobramentos de xénero están empregados de xeito correcto: a referencia é adecuada á realidade. Por exemplo, se digo que asistirán expertas e expertos, efectivamente hai mulleres e homes participantes.
- ☐ Hai unha presenza equilibrada de mulleres e homes nas miñas noticias, comunicados ou textos. Ollo! Non só importa o número, senón tamén os puntos que seguen.
- ☐ As mulleres tamén están representadas en noticias e ámbitos considerados masculinos, como ciencia, deporte, economía, entre outros.
- ☐ As mensaxes dan voz e visibilizan as mulleres como persoas con autoridade e expertas, que acadan éxito polos seus propios méritos, talento e esforzo.
- ☐ O texto está libre de palabras, expresións ou imaxes que reforzan estereotipos de xénero como: home de negocios, a muller da limpeza.
- ☐ As mensaxes e os textos cumpren as estratexias lingüísticas propostas nesta guía.
- ☐ Mulleres e homes noméanse de xeito simétrico, dependendo do contexto: co nome de pía, con nome e apelidos, con tratamento de cortesía, etc.
- ☐ As profesións que ocupan as mulleres están nomeadas en feminino.
- ☐ Se vou usar unha frase feita, revísoa nos termos desta guía.

organización de eventos



- ☐ O equipo que organiza o evento é diverso.
- ☐ A representación é equitativa en paneis e relatorios en termos de: paneis, conferencias, actividades, postos e cargos.
- ☐ Procuro unha participación activa de persoas diversas.
- ☐ Hai representación paritaria nos xurados dos premios (tanto as persoas que deciden quen gaña como as que entregan os premios, en caso de non ser as mesmas).

6

Marco conceptual
común

Este apartado procura proporcionar un marco conceptual común, un glosario con definicións que clarifican os termos que consideramos fundamentais da linguaxe non sexista.

Androcentrismo

Visión do mundo, das relacións sociais e forma de pensamento centrada no punto de vista masculino. O androcentrismo considera o masculino como patrón, norma, modelo e representante universal da especie humana.

Contribúe para a lexitimación do patriarcado como unha organización social natural e inamovible e para a perpetuación da xerarquía sexual (na que os homes, a súa experiencia e os valores tradicionalmente masculinos se consideran superiores, mentres que as mulleres, a súa experiencia e os valores tradicionalmente femininos se consideran inferiores).

Cando se reflicte na linguaxe, chamámolo **androcentrismo lingüístico**.

Baleiro léxico

Situación en que non existe unha palabra ou expresión que permita nomear con precisión a experiencia ou as realidades das mulleres, o que reflicte unha carencia na lingua para representar a diversidade de xéneros de maneira equilibrada. Nalgúns casos, aínda que se cree unha forma feminina, esta pode carecer de sentido pleno ou continuar ligada a referencias masculinas, como ocorre co termo «cabaleirosa», debido a que son vocábulos intrinsecamente ligados aos estereotipos de xénero.



Criptoxinia

Ocultación de referentes femininas nos diferentes ámbitos de prestixio social; a desaparición ou infravaloración das achegas das mulleres nestes ámbitos. De *crypto* ('ocultar') e *gyné* ('muller'). Neoloxismo acuñado por Begonya Pozo e Carles Padilla en 2021.

Estratexias lingüísticas incluíntes

Recursos lingüísticos que engloban un grupo de persoas sen distinción do seu sexo. Entre outros recursos, inclúense: os substantivos colectivos (*alumnado, profesorado, persoal...*); os substantivos abstractos (*a cidadanía, a avogacía ou a universidade, como institución, non como conxunto de persoas que traballan nela nin como metonimia de quen a xestiona*); e os substantivos epicenos, que non distinguen a identidade da persoa a que se refiren (*persoa, vítima, parella...*).

Estereotipos de xénero

Ideas, imaxes, opinións, suposicións, prexuizos preestablecidos sobre as características, os comportamentos e os roles, individuais e sociais, de mulleres e homes aceptados nunha determinada cultura (ou resultado de normas culturais). Pódense converter nun modelo de comportamento que se sobrepón á realidade das persoas, marxinando aquelas que non seguen a norma.

Estratexias lingüísticas visibilizadoras

Recursos lingüísticos que permiten visibilizar persoas dun grupo mixto. Para o galego inclúen, entre outros, alternativas gráficas como barras ou guións; os desdobramentos; a concordancia por proximidade (*Estimadas amigas e amigos; candidatos e candidatas admitidas*); o uso de adxectivos sen variación de xénero (*Estudiante sobresáinte no canto de destacado/a*); o emprego de formas impersoais (*Informarase no canto de seredes informados*); os pronomes sen marca de xénero (*quen, alguén, calquera...*); e a inversión na orde habitual das palabras (*Eva e Adán; nais e pais; administrativas e administrativos do departamento, etc.*).



Feminino excluínte

Uso do xénero gramatical feminino (o xénero que a gramática tradicionalmente considerou marcado), tanto no singular como no plural, referido exclusivamente a mulleres, cun sentido excluínte.

Exemplo: *A alumna está obrigada a presentar o traballo. As alumnas dispoñen de dúas horas para completar o exame.*

Feminismo

Movemento social e político que reivindica e demanda o principio de igualdade de dereitos entre mulleres e homes. O feminismo aspira á extensión universal dos dereitos das mulleres: civís, políticos, económicos, sociais, reprodutivos; á equiparación cos homes canto ás liberdades; e á eliminación da violencia contra as mulleres, co fin de conseguir unha sociedade máis xusta e igualitaria.

Feminino xenérico ou inclusivo

O uso do xénero feminino, xeralmente en plural, para referirse a grupos mixtos de mulleres e homes nos contextos en que tradicionalmente se utilizaría o masculino xenérico.

Exemplos: *As integrantes do tribunal da tese outorgaron Cum Laude por unanimidade* (os tribunais de tese son paritarios, inclúen mulleres e homes).

Igualdade de xénero

Principio que equipara os seres humanos en dereitos e deberes. É un dereito humano básico segundo o artigo 1 da Declaración Universal de Dereitos Humanos (1948).



Linguaxe non discriminatoria

Linguaxe que non discrimina as persoas por razóns como a identidade sexual, a orientación sexual, a orixe étnica ou cultural, a procedencia xeográfica, a idade, a relixión, a ideoloxía, o nivel económico, o nivel de estudos, o estado de saúde, o aspecto físico, etc.

Linguaxe Inclusiva

Linguaxe que inclúe a calquera persoa, sexan cales sexan as súas condicións persoais, procurando unha visión positiva e xusta, sen desacreditar ou infravalorar ningún aspecto da diversidade. Noutras palabras, a linguaxe inclusiva é aquela que valora cada persoa e trata de nomeala de modo adecuado, sen danar a súa imaxe, e representándoa e visibilizándoa con respecto.

Linguaxe igualitaria

Linguaxe que visibiliza as mulleres e as representa no discurso en igualdade cos homes, evitando fenómenos como o sexismo lingüístico, a ambigüidade semántica, a ocultación ou invisibilización, o chamado salto semántico ou a expresión de roles e estereotipos sexistas.

Linguaxe non sexista

Linguaxe que non discrimina por razón de identidade sexual, normalmente, cara á muller por considerala inferior ao home. Esta linguaxe opónse ao sexismo lingüístico (véxase acepción neste apartado).



Masculino xenérico

Refírese ao uso do xénero gramatical masculino para referirse a grupos mixtos de mulleres e homes, tanto no singular como no plural. É dicir, que o masculino actúa como xénero gramatical «non marcado» ou «neutro» en ausencia doutra marca.

Malia isto, o masculino xenérico interprétase como un reflexo do predominio histórico do masculino como universal, é dicir dunha visión androcéntrica da realidade social. Independentemente das propostas gramaticais que inclúen o masculino xenérico, socialmente percíbese o xénero gramatical vinculado ás diferenzas de sexo nas persoas, polo que o uso xeneralizado do masculino xenérico non sempre se considera representativo de maneira universal. Ademais, non promove a representación igualitaria, xa que o seu emprego pode xerar dende ambigüidade ata sexismo lingüístico. Noutros casos, o masculino xenérico pode, ademais, xerar androcentrismo lingüístico. Por exemplo, como nos textos históricos adoita utilizarse o masculino xenérico, creouse a idea, no imaxinario colectivo, de que as pinturas rupestres eran de autoría masculina, cando, segundo os estudos actuais, pertencen maioritariamente a mulleres e individuos infantís.

Masculino específico

Uso do xénero masculino, tanto en singular como en plural, referido exclusivamente a homes.

Exemplo: *É un alumno de segundo curso. Os alumnos obtiveron a mesma media que as alumnas.*

Patriarcado

Sistema de organización social e política institucionalizado en que a autoridade se centra exclusivamente nos homes, como grupo social ou de forma individual, exercendo o seu poder e control xerárquico sobre o resto da comunidade, en especial, sobre as mulleres como seres subordinados.



Roles de xénero

Os roles de xénero relacionados coa discriminación das mulleres maniféstanse de diversos xeitos: supeditadas ao home ou dependentes del por razón de parentesco ou vinculación social ou profesional; preocupadas por cuestións estéticas; asociadas a determinadas profesións ou cargos, xeralmente subalternos e non en postos de responsabilidade ou alta xestión; valoradas polas súas calidades físicas e non polos seus méritos profesionais ou en condicións de igualdade cos homes cos que coaparecen (tanto nos discursos como na comunicación visual); ou, finalmente, excesivamente mostradas como amas de casa, encargadas do fogar, coidadoras ou responsables da crianza.

Sexismo

Discriminación das persoas dun sexo por consideralo inferior a outro. O sexismo máis frecuente é o conxunto de prácticas discriminatorias exercidas sobre as mulleres, fundamentadas no androcentrismo. É a manifestación da desigualdade nas relacións de poder entre mulleres e homes e limita o avance das mulleres na sociedade.

Cando se reflicte na linguaxe, chamámolo **sexismo lingüístico**.

Xénero

Constructo sociocultural, psicolóxico e relativo á identidade individual que, nunha determinada época e sociedade, afecta os roles, comportamentos, actividades e atributos que se asignan como apropiados aos seres humanos en función do seu sexo.

Xénero gramatical

Categoría do idioma con que se clasifican substantivos e pronomes en masculinos e femininos, manifestada no discurso pola concordancia cos elementos da oración, como os determinantes, os artigos e os adxectivos. Todos os substantivos teñen xénero (*muro, masculino; parede, feminino*) e este determina a concordancia na oración (*o muro alto; a parede branca*). Non debe confundirse co sexo biolóxico, un trazo propio dos seres vivos.

7

Referencias consultadas

- ACNUR (2018). *Recomendaciones para el uso de un lenguaje inclusivo de género*. ACNUR. Disponible en:



- Bermúdez Blanco, Manuel e Cid Fernández, Alba. *Criterios de linguaxe non sexista*. Santiago de Compostela. Universidade de Santiago de Compostela

- Castelló, Remei e Gimeno, Anna (2018). *Manual de estilo para el tratamiento de la violencia machista y el lenguaje inclusivo en los medios de comunicación*. Unió e Periodistes Valencians. Disponible en:



- Cobo, Rosa e Ranea, Beatriz (2021). *Breve diccionario de feminismo*. Catarata, 2020.

- Concello de Marín (2018). *Guía de Linguaxe Inclusiva. A linguaxe como ferramenta de cambio*. Marín.

- Ministerio de Justicia (2009). *Normas mínimas lenguaje inclusivo*. Disponible en:



- (2023). *Guía para el uso de un lenguaje más inclusivo e igualitario*. Disponible en:



- Quilis Merín, Mercedes; Montáñez Mesas, Marta Pilar; Albelda Marco, Marta e Carcelén Guerrero, Andrea. (2024). *Guía de igualdad en el lenguaje*. Unitat d'Igualtat de la Universitat de València. Disponible en:



- Sanmartín Rei, Goretti (coordinadora) (2012). *Criterios para o uso da lingua*. Servizo de Normalización Lingüística. Universidade da Coruña. Disponible en:



→ Sunderland, Jane (2006). *Language and Gender. An Advanced Resource Book*, Londres, Routledge.

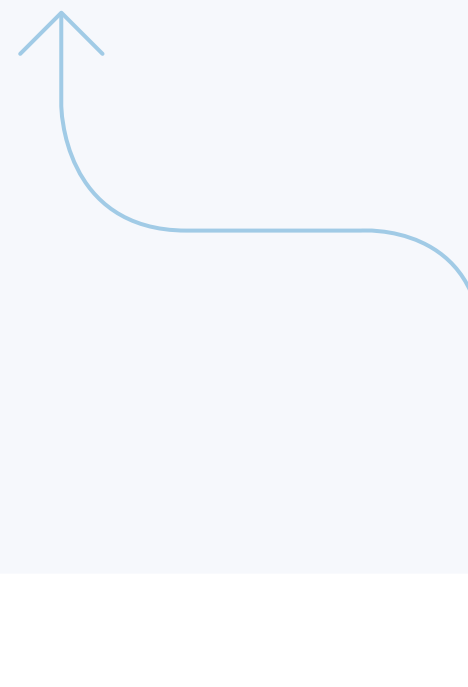
→ UNESCO (1999). *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*. Disponible en:



→ (2014). *Indicadores de género para medios de comunicación: marco de indicadores para evaluar la sensibilidad en materia de género en las operaciones y contenidos mediáticos*. Disponible en



→ Xunta de Galicia (2022). VIII Plan Estratéxico de Galicia para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2022-2027. Disponible en:



8

Ligazóns de interese

→ *Guía de tratamento no sexista del lenguaje administrativo.* Fundación Isonomia - Universitat Jaume I. 2016. Dispoñible en:



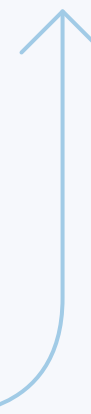
→ *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje en la Administración parlamentaria.* Cortes Generales, 2023. Dispoñible en:



→ *Lenguaje administrativo no sexista.* Instituto Andaluz de la Mujer. Dispoñible en:



→ *Sexismo en el lenguaje: apuntes básicos de Teresa Meana.* Dispoñible en:



9

Anexos

I. Táboa rápida de equivalencias

	Situación na que me atopo →	Coñezo a identidade da persoa a que me dirixo	Teño que facer referencia a colectivos mixtos	Teño que facer referencia a colectivos mixtos ou persoas inconcretas			
	Estratexia que podo empregar →	<u>Adecuar o xénero</u>	<u>Desdobrar os xéneros</u>	<u>Usar substantivos colectivos neutros</u>	<u>Usar expresións xenéricas</u>	<u>Usar pronomes e determinantes sen marcas de xénero</u>	<u>Usar o imperativo ou impersonal</u>
Exemplo NON inclusivo (abaixo)	Alternativa inclusiva segundo estratexia (abaixo)						
<i>O candidato / Os candidatos</i>		A candidata / O candidato	As/Os candidatas/os / Os candidatos e as candidatas		A persoa candidata / As persoas candidatas		
<i>Os afectados</i>					A parte afectada		
<i>O destinatario / Os destinatarios</i>		O destinatario / A destinataria	As/Os destinatarias/os / Os destinatarios e as destinatarias		A persoa destinataria / As persoas destinatarias	Quen recibe / Quen se beneficia	
<i>Os cidadáns</i>			As cidadás e os cidadáns	A cidadanía			
<i>Os inmigrantes</i>				A colectividade migrante / A poboación migrante	Persoas migrantes		
<i>O técnico de prevención de riscos</i>		O técnico de prevención de riscos / A técnica de prevención de riscos		O persoal técnico de prevención de riscos			



	Situación na que me atopo →	Coñezo a identidade da persoa a que me dirixo	Teño que facer referencia a colectivos mixtos	Teño que facer referencia a colectivos mixtos ou persoas inconcretas		
	Estratexia que podo empregar →	<u>Adecuar o xénero</u>	<u>Desdobrar os xéneros</u>	<u>Usar substantivos colectivos neutros</u>	<u>Usar expresións xenéricas</u>	<u>Usar pronomes e determinantes sen marcas de xénero</u> <u>Usar o imperativo ou impersoal</u>
Exemplo NON inclusivo (abaixo)	Alternativa inclusiva segundo estratexia (abaixo)					
<i>Os usuarios</i>			Os/As usuarios/as / As candidatas e os candidatos		As persoas usuarias	Quen usar
<i>Os funcionarios</i>				O funcionariado		
<i>O bolseiro</i>		O bolseiro / A bolseira			A persoa bolseira	A persoa que se beneficie da bolsa
<i>Director de área</i>		Directora de área / Director de área		A dirección de área		Quen dirixe a área
<i>Os traballadores</i>				O persoal (empregado)	As persoas traballadoras	
<i>O participante</i>		O participante / A participante			A persoa participante	Quen participa / Quen desexa participar
<i>Os electores</i>				O electorado	As persoas electoras	Quen vota
<i>Os galegos</i>				A cidadanía galega / O pobo galego		
<i>Os representantes dos traballadores</i>				A representación do persoal		
<i>O gañador recibirá un premio</i>						Entregarase un premio a quen...

II. Modelos administrativos comentados – aplicación práctica da linguaxe non sexista

Co obxectivo de facilitar a aplicación práctica das recomendacións recollidas nesta guía, incluimos a continuación unha selección de textos administrativos habituais. Trátase de exemplos que foron revisados dende unha linguaxe non sexista, acompañados de explicacións breves que xustifican as escollas lingüísticas realizadas.



Estes modelos teñen unha función didáctica:

pretenden amosar como adaptar a linguaxe institucional a fórmulas máis inclusivas, evitando usos androcéntricos, sexistas ou discriminatorios, sen perder clareza, precisión nin formalidade. Convidamos a empregalos como referencia e punto de partida para a mellora continua dos textos que se xeran nas administracións públicas.



Os documentos administrativos comentados son:

- carta
- circular
- convocatoria
- acta.

Modelo carta



Alicia Domínguez Pérez
Presidenta da Asociación de Mulleres Rosalía
San Lorenzo s/n
15703 Santiago de Compostela
A Coruña

1 Estimada señora:

A Consellería de Política Social e Igualdade acaba de publicar a Orde do 8 de abril de 2025 pola que se establecen as bases reguladoras das axudas destinadas a fomentar o asociacionismo e a participación das mulleres, e se convocan para o ano 2025 (DOG núm. 80, do 28 de abril de 2025).

2

No caso de que **a asociación que vostede preside** estea interesada nestas axudas, lémbrolle os requisitos indispensables para solicitalas:

- Ter domicilio social en Galicia.
- Estar legalmente constituídas ao abeiro da Lei.
- Estar inscritas na Área de Igualdade do Rexistro Único de Entidades Prestadoras de Servizos Sociais (RUEPSS).
- 3 — **As mulleres socias** deben representar, polo menos, o 90 % da totalidade das persoas físicas asociadas, tanto no caso das asociacións como das federacións.

Agardo que esta información lle sexa de utilidade.

Atentamente,

4 Carina Mayo Coirós
Subdirectora xeral de Promoción da Igualdade

Santiago de Compostela, asinado dixitalmente

Edificio administrativo de San Lázaro
San Lázaro, s/n
15781 Santiago de Compostela
Tfno.: 981 111 222
contacto@xunta.gal
www.xunta.gal



Modelo carta

Neste documento podemos observar un uso coherente do feminino ao dirixirse especificamente á presidenta dunha asociación de mulleres, tamén claridade na redacción dos requisitos, evitando ambigüidades.

Adóptase o feminino como forma marcada polo contexto real da persoa destinataria da carta, sen caer en duplicidades innecesarias. Refórzase a precisión da linguaxe administrativa sen recorrer ao masculino xenérico.

1. Estimada señora:

A fórmula de tratamento adopta o feminino («señora») porque coñecemos o xénero da destinataria e, neste contexto, é adecuado personalizar a comunicación. Non se recorre a fórmulas neutras nin ao masculino xenérico, xa que a identidade da persoa está definida.

2. ...a asociación que vostede preside...

Nesta redacción utilizamos o verbo feminino implícito («vostede preside»), pero sería igualmente adecuado empregar «presidenta» co fin de visibilizar o exercicio do cargo en feminino.

3. ...as mulleres socias deben representar...

Neste contexto, a expresión «as mulleres socias» faise explícita para evitar calquera ambigüidade sobre a interpretación da norma, xa que o requisito recollido fai referencia á composición maioritaria feminina da entidade.

Esta precisión léxica está plenamente xustificada no marco dunha convocatoria de axudas orientada ao fomento do asociacionismo de mulleres.

Non obstante, convén lembrar que en situacións ordinarias o uso do substantivo feminino (escritoras, arquitectas, profesoras...) xa transmite a referencia a mulleres sen necesidade de antepoñer a palabra «mulleres», agás que o contexto o esixa para garantir a comprensión ou visibilización.

4. Subdirectora xeral de Promoción da Igualdade

O cargo adáptase ao xénero da persoa asinante («subdirectora»), recoñecendo así a súa responsabilidade institucional. A linguaxe debe reflectir a realidade profesional das mulleres e a súa presenza nos postos de decisión.

Cando se descoñece o xénero da persoa ou se prefire manter unha fórmula neutra, tamén é correcto empregar estruturas como a Subdirección Xeral de..., que permiten referirse á unidade ou órgano sen marcar o xénero da persoa que o ocupa.

Modelo circular

XUNTA
DE GALICIACONSELLERÍA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA, UNIVERSIDADES E
FORMACIÓN PROFESIONAL

CIRCULAR 15/2024, DA SECRETARÍA XERAL TÉCNICA DA CONSELLERÍA DE EDUCACIÓN, CIENCIA, UNIVERSIDADES E FORMACIÓN PROFESIONAL SOBRE A XUSTIFICACIÓN DAS FALTAS DE ASISTENCIA DO ALUMNADO POR MOTIVO DE ASISTIR A CONSULTA MÉDICA, ENFERMIDADES OU INDISPOSICIÓNS

Ante as consultas recibidas por parte dos centros, das familias e do propio Servizo Galego de Saúde (SERGAS) en relación coa forma de xustificar as faltas de asistencia do alumnado en idade de escolarización obrigatoria por mor de asistir a consulta médica, enfermidades ou indisposicións, e mentres non se actualiza e publica o novo protocolo educativo para a prevención e o control do absentismo escolar en Galicia, estímase conveniente realizar as seguintes aclaracións:

- 1 As nais, os pais e as persoas titoras ou gardadoras legais son as persoas responsables de comunicar previamente, sempre que sexa posible, a ausencia á clase da alumna/o. En calquera caso, as faltas de asistencia débense xustificar perante o
- 3 profesorado tutor cos seguintes requisitos:
de xeito documental.
nun prazo máximo de dous días lectivos desde que se produza a reincorporación ao centro.
- 2 [...]
- 3 [...]
- 4 Os centros educativos prestarán especial atención a aquelas ausencias que teñan lugar e que non foran comunicadas previamente, co obxectivo de evitar que se dean
- 4 casos en que a alumna/o quede sen supervisión de persoas responsables. Cada centro establecerá nas súas normas de organización, funcionamento e convivencia (NOFC) como efectuarán estas comunicacións inmediatas.
- 5 Santiago de Compostela, asinado dixitalmente
O secretario xeral técnico
Pedro Castaño Castaño

Edificio administrativo de San Caetano
San Caetano, s/n
15781 Santiago de Compostela
Tfno.: 981 111 222
contacto@xunta.gal
www.xunta.gal



Modelo circular

Neste documento podemos observar unha redacción neutra, coidando especialmente a inclusión de diferentes realidades familiares e identitarias. Utilízanse fórmulas que evitan o masculino xenérico e que ofrecen alternativas respectuosas co principio de igualdade. Pódese adaptar unha linguaxe non sexista sen perder precisión nin autoridade.

1. As nais, os pais e as persoas titoras ou gardadoras legais...

Optouse por unha enumeración inclusiva que visibiliza diferentes figuras coidadoras e responsables do alumnado, superando a restrición a modelos familiares tradicionais.

Esta fórmula reconece a diversidade familiar e distribúe a responsabilidade de forma equitativa, evitando o uso do masculino xenérico («os proxenitores», «os pais») como forma supostamente abarcadora.

Ademais, a linguaxe cumpre aquí unha función clarificadora: ao especificar as diferentes opcións reais, evítanse ambigüidades ou malentendidos que poderían xurdir en casos nos que, por exemplo, unha persoa gardadora legal non sexa nai nin pai. Deste xeito, a linguaxe é máis precisa e axuda a minimizar erros de interpretación na aplicación práctica da circular.

2. ...a ausencia á clase da alumna/o...

Neste caso emprégase a barra («alumna/o»), fórmula que pode utilizarse de xeito puntual para referirse a dous xéneros cando non se quere repetir ou alongar a frase.

Non obstante, recoméndase o uso moderado desta opción, que se pode substituír por formas neutras como «do alumnado», especialmente cando o texto require continuidade e fluidez.

É correcto e intencionado que se coloque a forma feminina en primeiro lugar («alumna/o» e non «alumno/a»): por unha banda, contribúe a visibilizar a quen historicamente foi omitida polo uso do masculino xenérico, e por outra, responde a un criterio obxectivo como a orde alfabética. Ambas razóns indican a elección desta opción.

3. ...as faltas de asistencia débense xustificar perante o profesorado titor...

A expresión «profesorado titor» evita o uso do masculino xenérico («o titor») e recorre a unha forma colectiva e profesional neutra («profesorado»), complementada polo cargo. É unha boa práctica que se pode aplicar en moitos documentos.



4. ...para evitar que se dean casos en que a alumna/o quede sen supervisión...

Reaparece o uso da barra, que podería ser substituído por «o alumnado» para manter a cohesión do rexistro neutro. En contextos moi normativos como este, o uso de termos colectivos ou abstractos adoita ser preferible.

5. O secretario xeral técnico

O cargo reflicte o xénero da persoa asinante, que neste caso é un home. Se non se coñecese ou se quixese manter unha fórmula neutra, sería correcto empregar «A Secretaría Xeral Técnica», referíndose á unidade orgánica.

Modelo convocatoria



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
POLÍTICA SOCIAL
E IGUALDADE

Carmen García García
Asociación de Mulleres Emilias
Avda. Pilar Miró, 15
15703 Santiago de Compostela

CONVOCATORIA

1

Señora:

2

Compráceme **convocala á reunión de seguimento** do Programa de Promoción da Igualdade e Prevención da Violencia de Xénero.

Día: 15.05.2025

Hora: 11.30 h

Lugar: sala 3 da Dirección Xeral de Promoción da Igualdade

ORDE DO DÍA

- 1 Presentación e análise dos datos achegados polo sistema de xestión en relación co ano 2024
- 2 Outros asuntos
- 3 Rolda de intervencións

3

As persoas que acudan en coche e desexen aparcalo no recinto da consellería haberán de comunicarllo a esta oficina co fin de tramitar a autorización correspondente. Para iso, deberán contactar con Ana Moure (981 888 888) antes do vindeiro venres, día 9 de maio, e facilitar os seguintes datos:

- Nome e apelidos
- DNI
- Matrícula do vehículo
- Nome da asociación ou organismo ao que pertence

Atentamente,

Carla Vázquez Vázquez

4

Subdirectora xeral de Promoción da Igualdade

Santiago de Compostela, asinado dixitalmente

Edificio administrativo de San Lázaro
San Lázaro, s/n
15707 Santiago de Compostela
Tfno.: 981 111 222
contacto@xunta.gal
www.xunta.gal



Modelo convocatoria

Neste documento podemos observar unha redacción coidada, que combina o ton institucional cun uso inclusivo e preciso da linguaxe. Empréganse fórmulas neutras ou personalizadas segundo o contexto, evitando o masculino xenérico e visibilizando adecuadamente as persoas destinatarias. Demóstrase que é posible aplicar unha linguaxe non sexista sen comprometer a formalidade nin a claridade do texto.

1. Señora:

A fórmula de tratamento adopta o feminino («señora») porque se coñece o xénero da destinataria, e neste contexto resulta axeitado personalizar a comunicación. Nun documento pechado, dirixido a unha persoa concreta, é preferible empregar esta forma antes que opcións neutras.

2. ...convocala á reunión de seguimento...

Emprégase correctamente o pronome átono feminino («convocala»), en coherencia co tratamento anterior e co xénero da persoa receptora. Esta concordancia gramatical é unha boa mostra de precisión e coidado lingüístico.

3. As persoas que acudan en coche e desexen aparcalo...

Optouse por unha fórmula neutra e inclusiva («as persoas») no canto de «os asistentes» ou outras expresións masculinas xenéricas. Esta elección permite referirse ao colectivo destinatario sen marcar o xénero, mantendo a claridade e o ton formal propio dunha convocatoria.

Poderíase empregar tamén unha fórmula máis breve como «quen acuda en coche», igualmente neutra e correcta. A escolla dependerá do estilo xeral do documento: a opción con «as persoas» é máis explícita e formal, mentres que a segunda é máis sintética e áxil.

4. Subdirectora xeral de Promoción da Igualdade

O cargo adáptase ao xénero da persoa asinante («subdirectora»), visibilizando así a súa responsabilidade institucional.

Cando se descoñece o xénero da persoa ou se desexa empregar unha fórmula neutra, tamén sería correcto referirse á unidade («A Subdirección Xeral de Promoción da Igualdade»), evitando así a asignación de xénero innecesaria.

Modelo acta

XUNTA
DE GALICIACONSELLERÍA DE
MEDIO AMBIENTE E
CAMBIO CLIMÁTICO

ACTA DE PROPOSTA DE ADXUDICACIÓN PARA CONTRATAR A SUBMINISTRACIÓN DE MATERIAL INFORMÁTICO

Lugar: sala 1 do edificio A**Día:** 05.05.2025**Hora de comezo:** 11.00 h**Hora de remate:** 11.30 h

1 ASISTENTES

Óscar Pérez Pérez (xefe do Servizo de Xestión Económica e Control Orzamentario), presidente

Clara Sánchez Novo (asesora xurídica), vogal

Carlos García Loiro (interventor delegado), vogal

Ana Moure Ríos (xefa do Servizo de Tramitación Contractual), secretaria

ORDE DO DÍA

- 1 Lectura e aprobación da acta da sesión anterior
- 2 Proposta de adxución para contratar a subministración de material informático
- 3 Rolda de intervencións

DELIBERACIÓNS

1 Lectura e aprobación da acta da sesión anterior

A secretaria le a acta da sesión anterior, correspondente ao 10.10.2024, e **a Mesa apróbaa por unanimidade.**

2 Proposta de adxución para contratar a subministración de material informático

O presidente le **o informe emitido polos servizos técnicos da Consellería** de Medio Ambiente e Cambio Climático.

Unha vez analizada a documentación técnica que presentou a empresa TecnoVázquez, SA, constátase no informe o seguinte:

Edificio administrativo de San Caetano
San Caetano, s/n
15781 Santiago de Compostela
Tfno.: 981 111 222
contacto@xunta.gal
www.xunta.gal

Modelo acta

XUNTA
DE GALICIACONSELLERÍA DE
MEDIO AMBIENTE E
CAMBIO CLIMÁTICO

- A empresa cumpre co establecido no prego de prescricións técnicas.
- A oferta económica é de 2 320 000€, IVE incluído, o que non supón ningunha baixa sobre o orzamento inicial.
- Acada unha puntuación de 75 puntos sobre 100, distribuídos, segundo os apartados do prego que rexe a contratación, do seguinte xeito:
 - Á Oferta económica: 15 puntos
 - Á Oferta técnica: 30 puntos
 - Á Prazo de entrega: 30 puntos
- A oferta da empresa TecnoVázquez, SA, é correcta e, polo tanto, vantaxosa para a Comunidade Autónoma de Galicia.

2

A Mesa de Contratación dispón que se engada o devandito informe á acta desta reunión e que se dirixa a proposta de adjudicación deste concurso á conselleira de Medio Ambiente e Cambio Climático.

3 Rolda de intervencións

Non se produce ningunha intervención.

ACORDOS

- 1 Adjudicarlle á empresa TecnoVázquez, SA a contratación da subministración de material informático.
- 2 Notificarlles esta proposta ás partes interesadas, na forma e para os efectos previstos no artigo 151 da Lei 9/2017, do 8 de maio, de contratos do sector público (BOE núm. 272 do 09.11.2017).
3. Dirixirlle a proposta de adjudicación deste concurso á conselleira de Medio Ambiente e Cambio Climático.

4

5

Sen máis asuntos que tratar, remata a sesión e eu, como secretaria, redacto e asino esta acta, co visto e prace do presidente.

ANEXOS: Informe emitido polos servizos técnicos da Consellería de Medio Ambiente e Cambio Climático.

Edificio administrativo de San Caetano
San Caetano, s/n
15781 Santiago de Compostela
Tfno.: 981 111 222
contacto@xunta.gal
www.xunta.gal

Modelo acta

Neste documento empréganse expresións que visibilizan o xénero real das persoas participantes, fórmulas neutras nos colectivos e un ton institucional que cumpre cos requisitos normativos sen recorrer ao masculino xenérico.

1. asistentes

A listaxe inclúe nome, cargo e función de cada persoa, adaptando correctamente o xénero dos cargos (por exemplo, asesora xurídica, xefa do Servizo...). Esta adecuación fai visible a participación das mulleres en órganos de decisión e responsabilidades técnicas, o que evita a masculinización automática dos cargos.

2. ...a Mesa apróbaa por unanimidade / A Mesa de Contratación dispón...

O uso da forma colectiva «a Mesa» como suxeito da acción evita o uso do masculino xenérico («os membros da mesa aproban...»), ao tempo que mantén a precisión e a formalidade do rexistro administrativo. É unha boa práctica empregar estruturas institucionais como suxeito cando sexa posible. Ademais, o uso da maiúscula inicial en «Mesa» axuda a identificar que se trata dun órgano concreto, recoñecendo implicitamente as persoas que o integran, sen recorrer a fórmulas como a mencionada neste parágrafo.

3. ...o informe emitido polos servizos técnicos da Consellería...

Emprégase unha fórmula neutra para referirse ao equipo redactor do informe, centrando a atención na unidade funcional e non nas persoas. Esta estratexia permite evitar a mención de xénero cando non é relevante para o obxectivo comunicativo do texto.

4. ...á conselleira de Medio Ambiente e Cambio Climático

Tamén se visibiliza correctamente o xénero da persoa titular do cargo («conselleira»), en lugar de empregar o masculino xenérico como fórmula por defecto. A linguaxe debe reflectir a realidade institucional actual, recoñecendo a presenza das mulleres nos postos de decisión.

Estes exemplos mostran que é posible aplicar a linguaxe inclusiva e non sexista tamén nos textos administrativos, sen perder claridade, rigor nin formalidade. Cada pequeno axuste contribúe a construír unha comunicación máis precisa, máis representativa e máis xusta. A linguaxe que empregamos reflicte, e tamén transforma, a realidade. Por iso, coidala é tamén unha actividade promotora da igualdade.

5. ...remata a sesión e eu, como secretaria, redacto e asino esta acta...

O cargo secretaria está correctamente adaptado ao xénero da persoa que redacta e asina a acta. Isto contribúe a visibilizar o papel das mulleres en funcións administrativas de responsabilidade. A coherencia gramatical reforza a lexitimidade institucional do documento.

III. Marco normativo de referencia

Na actualidade existe un amplo marco normativo en diferentes niveis: internacional, estatal e autonómico en materia de igualdade entre mulleres e homes, onde ademais se recoñece explicitamente a necesidade de promoción e regulación do uso dunha linguaxe non sexista:

Nivel internacional

1979

Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra as mulleres (CEDAW)

No seu artigo 5.a insta os Estados parte (entre eles España) á adopción de medidas que modifiquen patróns socioculturais de conduta baseados en estereotipos de xénero. Entre eles pódense incluír os patróns presentes na linguaxe.

1995

IV Conferencia mundial sobre as mulleres (Beijing) - Aplicación dos dereitos humanos das mulleres

Igual que no anterior, non fai mención explícita á linguaxe, pero si fai fincapé na visibilización das mulleres no espazo público, para o que a linguaxe é unha vía, así como tamén o é para a eliminación dos estereotipos de xénero.



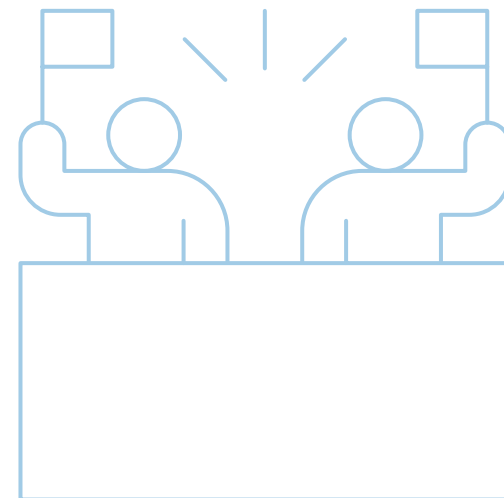
Nivel europeo

1990

Recomendación do Consello de Europa aprobada polo Comité de Ministros do Consello de Europa o 21 de febreiro de 1990 para a eliminación do sexismo na linguaxe mediante a adopción das seguintes medidas:

1. Promover a utilización, na medida do posible, dunha linguaxe non sexista que teña en conta a presenza, a situación e o papel da muller na sociedade, tal como ocorre cos homes na práctica lingüística actual.
2. Facer que a terminoloxía empregada nos textos xurídicos, a Administración pública e a educación estean en harmonía co principio de igualdade de sexos.
3. Fomentar a utilización dunha linguaxe libre de sexismo nos medios de comunicación.

Ademais, no artigo **II.A** Linguaxe e comunicacións, recoñece a linguaxe e a comunicación como compoñentes esenciais da igualdade de xénero que «non deben consagrar a hexemonía do modelo masculino» e no **II.A.2** inclúe a elaboración de manuais prácticos de linguaxe e comunicación non sexista e sen estereotipos de xénero para o seu uso en documentos da administración pública.



2020– 2025

Estratexia europea para a igualdade de xénero

Mesma casuística que o mencionado no marco internacional.



Nivel estatal

1978

Constitución española de 1978, reconece a igualdade e prohíbe a discriminación por calquera razón, incluída a de sexo (artigo 14).



2007

Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes

Título II. Políticas públicas para a igualdade. Capítulo I. Principios xerais. Artigo 14. Criterios xerais de actuación dos poderes públicos:

«11. A implantación dunha linguaxe non sexista no ámbito administrativo e o seu fomento na totalidade das relacións sociais, culturais e artísticas.»

Capítulo II. Acción administrativa para a igualdade. Artigo 28. Sociedade da información:

«4. Nos proxectos do ámbito das tecnoloxías da información e a comunicación sufragados total ou parcialmente con diñeiro público, garantirase que a súa linguaxe e contidos sexan non sexistas.»



Nivel autonómico

2023

Lexislación

Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia



Título II. Capítulo II. Linguaxe non sexista e imaxe pública.

A norma regula a linguaxe non sexista, que consiste na utilización de expresións lingüisticamente correctas substitutivas doutras que invisibilizan o feminino ou que o sitúan nun plano secundario respecto ao masculino, e a súa erradicación, así como o tratamento igualitario na imaxe pública.

Define o concepto de emprego de linguaxe non sexista no seu **artigo 31**: «Consiste na utilización de expresións lingüisticamente correctas substitutivas doutras que invisibilizan o feminino ou que o sitúan nun plano secundario respecto ao masculino. A visibilización do feminino terá en

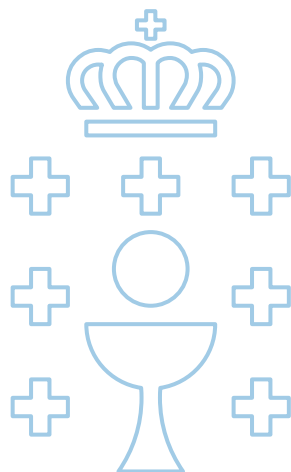
conta, cando cumpra, a situación particular das mulleres afectadas por discriminación múltiple ou interseccional.»

Artigo 32.1 «A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e as entidades do sector público autonómico de Galicia **erradicarán, en todas as formas de expresión oral ou escrita, o uso sexista da linguaxe no campo institucional, tanto fronte á cidadanía como nas comunicacións internas.** En particular, coidarase o uso non sexista da linguaxe nos **textos xurídicos, documentos públicos, formularios e cuestionarios** dirixidos á cidadanía.»

Artigo 33. Erradicación do sexismo na linguaxe social. «Erradicar a utilización no uso público de expresións baseadas na aparencia física ou en calidades ou funcións atribuídas socialmente a unha persoa dun determinado sexo, a un colectivo determinado polo seu sexo ou a todas as persoas dun determinado sexo».

Artigo 34. Imaxe pública igualitaria. Tratamento igualitario na imaxe pública en actividades, documentos e soportes.

Nivel autonómico



2023

Plans de igualdade

I Plan de igualdade da Xunta de Galicia



Aprobado en 2023, recoñece a importancia e a necesidade de aplicación da linguaxe inclusiva e non sexista en todas as instancias da organización, tanto na comunicación interna como externa, facendo especial fincapé nun concepto de comunicación amplo que inclúe toda a linguaxe non verbal (como imaxes, representacións, etc.).

2022– 2027

Plan estratéxico de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027



Prioridade de actuación **9.1.** Sistematizar a aplicación do enfoque de xénero e de criterios relacionados coa igualdade na xestión pública.

Liña de acción **9.1.3.** Implantación de mecanismos permanentes para o asesoramento e a capacitación profesional dirixida á integración da perspectiva de xénero na actividade administrativa (elaboración de normas, plans, orzamentos, informes de impacto de xénero, utilización sistemática da linguaxe e de imaxes inclusivas, etc.).

