



**CIT
OLIVA**
CENTRO TECNOLÓGICO
DEL OLIVAR Y
EL ACEITE



Manual de comunicación no sexista

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
1.1. FUNDAMENTO.....	2
1.2. EL USO DEL LENGUAJE.....	2
1.3. EL PAPEL DE CITOLIVA.....	3
1.2. UTILIDAD DE ESTE MANUAL	3
2. MANIFESTACIONES DEL SEXISMO EN EL LENGUAJE.....	5
3. RECOMENDACIONES GENERALES.....	7
Uso de desdoblamiento.....	7
Empleo de sustantivos inclusivos y colectivos	7
Utilización del nombre “Citoliva” o del calificativo “la Entidad” ...).	7
Uso de perífrasis	8
Empleo de construcciones metonímicas	8
Uso del sujeto tácito.....	8
Uso de la pasiva.....	9
Uso de estructuras con “se” (impersonal o pasiva refleja)	9
Uso de formas no personales del verbo	10
Uso de determinantes sin marca de género.....	10
Uso de barras	10
Alternativas para un lenguaje inclusivo y claro.	10
Uso Correcto de Tratamientos y Títulos.....	11
4. EJEMPLOS PRÁCTICOS.....	12
5. PREGUNTAS FRECUENTES.....	14
¿Se debe evitar el desdoblamiento?	14
¿Se debe evitar el uso de barras?	14
¿Qué ocurre con el arroba?	14
6. PRUEBA TU DESTREZA.....	15
Detecta usos sexistas	15
Posibles respuestas	16
6. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA.....	18
7. BIBLIOGRAFÍA.....	19

I. INTRODUCCIÓN

I.1. FUNDAMENTO

El lenguaje es una herramienta esencial para la articulación de nuestras ideas, pensamientos, emociones e inquietudes, y es a través de él que transmitimos nuestra interpretación del mundo a quienes nos leen o escuchan. Sin embargo, rara vez reflexionamos sobre el hecho de que el lenguaje que utilizamos es, en gran medida, un producto y reflejo de una cultura y sociedad específicas, moldeadas en un contexto histórico determinado. Este uso del lenguaje influye directamente en la construcción de la identidad personal y moldea tanto la mentalidad colectiva como la conducta social. A través de él, la realidad se nombra y se comunica, o bien se omite, configurando así las estructuras de las relaciones entre las personas.

La manera en que representamos textualmente la realidad está intrínsecamente ligada a nuestra percepción de la posición social de hombres y mujeres. Más allá de su función comunicativa, el lenguaje opera también como un instrumento de poder que, a lo largo de la historia, ha contribuido a la perpetuación de estructuras discriminatorias, particularmente en lo que respecta a la desigualdad de género. Un uso sexista del lenguaje es, en consecuencia, una construcción social que refleja, perpetúa y refuerza un modelo social desigual. Por tanto, es crucial que representemos a todas las personas en todas las dimensiones de la vida, evitando que el uso genérico del masculino gramatical invisibilice la participación de las mujeres, tanto en nuestra sociedad en general como en nuestra comunidad académica en particular. El modo en que empleamos el lenguaje tiene el potencial de consolidar prácticas que refuerzan la inequidad, por lo que debemos ser conscientes de su poder y responsabilidad en su uso.

I.2. EL USO DEL LENGUAJE

Lo que no se nombra, se percibe como inexistente. Los textos que solo sugieren la presencia de personas sin afirmarla de manera clara, tienden a minimizar y confundir su papel, al mismo tiempo que refuerzan la visibilidad predominante de un solo género en el ámbito público. Este uso del masculino como genérico es un reflejo de un sistema heredado, profundamente influido por el androcentrismo tanto en lo social como en lo lingüístico. En este sistema, el género gramatical femenino se utiliza exclusivamente para referirse a mujeres, mientras que el género masculino se usa tanto para hablar de hombres como para incluir a todos los géneros. Sin embargo, no es la lengua en sí la que es sexista, sino la manera en que se utiliza. El sexismo lingüístico no está en la lengua como tal, sino en ciertos usos establecidos que han sido aceptados como normales.

La lengua es un fenómeno vivo, que cambia y se adapta con el tiempo a los contextos sociales y a las necesidades de quienes la hablan. En una sociedad que busca la igualdad entre todos los géneros, es esencial que la lengua refleje también esa igualdad. La flexibilidad del lenguaje debe ayudarnos a comunicarnos de manera más realista, a romper estereotipos y a no ocultar ni subordinar a ninguna persona, mostrando su presencia en espacios públicos que antes estaban reservados a un solo grupo.

La lengua ofrece muchas opciones y recursos para que podamos expresarnos de manera inclusiva y no sexista. Quien comunica tiene la posibilidad de elegir palabras y formas que reflejen una visión más equitativa del mundo, convirtiendo al lenguaje en una herramienta de cambio. Nombrar es dar visibilidad, es reconocer, es mostrar la realidad tal como es, sin dejar a nadie fuera.

I.3. EL PAPEL DE CITOLIVA

En este contexto, CITOLIVA, como Centro Tecnológico del Olivar y del Aceite, con la misión de liderar la innovación en el sector olivarero tanto en Andalucía como en el resto de España, y de impulsar el desarrollo social, económico y empresarial de la región, reconoce la importancia de abordar estas cuestiones con rigor. Comprometido con la defensa de la igualdad de derechos para todas las personas, sin distinción de origen, género, religión u opinión, CITOLIVA se esfuerza por integrar estos valores en todas sus políticas y acciones. A través de esta guía, CITOLIVA pretende confrontar una de las formas más insidiosas y extendidas de discriminación en nuestra vida diaria, aquella que se manifiesta de manera sutil en el uso cotidiano del lenguaje, a menudo sin que quienes lo emplean sean plenamente conscientes de sus implicaciones.

Además, resulta relevante destacar que, en su “Plan de Igualdad”, CITOLIVA estableció como una prioridad promover una comunicación inclusiva, equitativa y libre de sesgos de género. Para la consecución de este objetivo, se implementaron diversas acciones específicas, tales como:

- Asegurar la utilización de un lenguaje no sexista en todos los documentos elaborados por la entidad.
- Adoptar un “Manual de comunicación no sexista” que homogenice los criterios de uso del lenguaje e imagen en CITOLIVA.

CITOLIVA, en línea con su compromiso con la igualdad de oportunidades, promueve el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en todos los niveles. Esto significa emplear un lenguaje que no oculte, jerarquice, excluya ni privilegie a un sexo sobre otro. Integrado en las prácticas diarias de la entidad, este enfoque lingüístico evita expresiones que invisibilicen a las mujeres y contribuye a reflejar una realidad social donde ambos géneros ocupen una posición equitativa. En esencia, se trata de trascender la visión androcéntrica de la realidad, que condiciona nuestras estructuras simbólicas de conocimiento y conduce a una construcción desigual de las identidades masculina y femenina. Este enfoque desigual resulta en una discriminación tangible en la representación social de las mujeres.

I.2. UTILIDAD DE ESTE MANUAL

Según la UNESCO, el lenguaje no es una creación arbitraria de la mente humana, sino un producto social e histórico que influye profundamente en nuestra percepción de la realidad. Al transmitir de generación en generación las experiencias acumuladas, el lenguaje condiciona nuestro pensamiento y moldea nuestra visión del mundo. En este contexto, la presente guía se propone, en primer lugar, responder a las necesidades

detectadas en el “Plan de Igualdad”. Por consiguiente, resulta fundamental adoptar una postura clara a favor de la igualdad y en contra de cualquier forma de lenguaje sexista o excluyente.

En el ámbito de trabajo en CITOLIVA, la redacción de textos es una actividad constante y esencial. Se elaboran informes, se confeccionan memorias, se mantiene una presencia activa a través de la página web y las redes sociales, y se envían comunicaciones de diversa índole a otras instituciones y entidades. Además, se gestionan y transmiten documentos de carácter administrativo, se diseñan formularios, se crean bases de datos, y se remiten correos electrónicos de manera cotidiana. Aunque muchos de estos textos tienen un uso interno, esto no exime la necesidad de emplear un lenguaje inclusivo, no sexista y libre de cualquier forma de discriminación.

Para abordar esta necesidad, esta Guía se presenta como una herramienta práctica y accesible para todo el personal y colaboradores de CITOLIVA, ofreciendo recursos y estrategias lingüísticas libres de sexismo que ya existen en nuestro sistema gramatical. Con un poco de práctica, estas nuevas formas de redactar y expresarnos en nuestros textos se podrán adoptar de manera natural y fluida.

Es fundamental llevar a cabo un ejercicio continuo de autocrítica y reflexión, con el objetivo de identificar y corregir posibles sesgos sexistas o discriminatorios en el lenguaje utilizado. Sin embargo, es comprensible que, en ocasiones, no se disponga de los recursos o estrategias necesarias para abordar adecuadamente estas situaciones. Por ello, esta Guía pretende ofrecer una serie de recomendaciones prácticas para facilitar el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso en todas las comunicaciones.

Los objetivos principales son dos: proporcionar soluciones a las dudas que puedan surgir durante la redacción de documentos técnicos y administrativos, y recomendar la sustitución de palabras, frases o expresiones que no incluyan a todas las personas por alternativas no discriminatorias en los textos ya redactados. Aunque no se trata de una solución exhaustiva, se aspira a que, mediante su aplicación gradual, se avance hacia una forma de expresión más equitativa y justa en el entorno laboral. La elección de cada recurso debe basarse en criterios de eficacia, coherencia textual, estilo, precisión y legibilidad, contribuyendo así a un entorno de trabajo más inclusivo y respetuoso en CITOLIVA.

Así pues, esta guía no solo busca reflejar los valores de igualdad que se promueven en la entidad, sino también servir como una herramienta práctica para todas las personas que, de una u otra manera, participan en el proyecto de CITOLIVA. A través de un uso consciente y cuidadoso del lenguaje, es posible avanzar hacia una comunicación que no solo informe, sino que también refleje una visión más justa e inclusiva de la sociedad en la que todos formamos parte.

2. MANIFESTACIONES DEL SEXISMO EN EL LENGUAJE

Toda lengua es un constructo humano y solo puede comprenderse en el contexto social en el que ha evolucionado. Sin embargo, el lenguaje sexista, que margina a la mujer y la excluye del discurso, la comunicación social y la representación simbólica, se aleja significativamente de los valores que la sociedad actual demanda: igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. A pesar de estos valores, el lenguaje sexista sigue siendo una manifestación persistente de desigualdad que debe ser abordada y corregida utilizando los diversos recursos y alternativas que ofrece la lengua castellana.

En el ámbito de la redacción de documentos y materiales, tanto de sensibilización como de uso interno y administrativo, los usos sexistas del lenguaje a menudo se infiltran de manera sutil y pasan desapercibidos si no se desarrollan las habilidades necesarias para identificarlos. Uno de los ejemplos más predominantes de este fenómeno es el uso genérico del masculino, el cual requiere una atención particular en cualquier esfuerzo por promover un lenguaje inclusivo:

- Uso genérico del masculino, tanto en singular como en plural, con valor genérico:

Ejemplo: *"Los catadores que participaron en la cata..."*

Alternativa: *"El equipo de catadores que participó en la cata..."* o *"Las personas catadoras que participaron en la cata..."*

Ejemplo: *"El experto deberá revisar los datos antes de su presentación."*

Alternativa: *"La persona experta deberá revisar los datos antes de su presentación."*

Ejemplo: *"Los usuarios del sistema deberán seguir las nuevas directrices para completar el proceso."*

Alternativa: *"Las personas usuarias del sistema deberán seguir las nuevas directrices para completar el proceso."*

- Uso del masculino para designar cargos y profesiones:

Ejemplo: *"El informe deberá estar firmado por el técnico que lo haya realizado."*

Alternativa: *"El informe deberá estar firmado por el personal técnico que lo haya realizado."*

Ejemplo: *"La reunión será presidida por el director del proyecto."*

Alternativa: *"La reunión será presidida por la persona responsable del proyecto."*

Ejemplo: *"El coordinador de la investigación presentará los resultados en la conferencia."*

Alternativa: *"La persona coordinadora de la investigación presentará los resultados en la conferencia."*

- Utilización del pronombre masculino para abarcar a una generalidad compuesta por personas de ambos sexos:

Ejemplo: "Aquellos que deseen presentar propuestas de modificación deben hacerlo antes de la fecha límite."

Alternativa: "Quienes deseen presentar propuestas de modificación deben hacerlo antes de la fecha límite."

Ejemplo: "Aquellos que deban entregar el informe final deben ajustarse al cronograma establecido."

Alternativa: "Quienes deban entregar el informe final deben ajustarse al cronograma establecido."

Ejemplo: "Los que accedan al sistema necesitarán credenciales de autenticación."

Alternativa: "Quienes accedan al sistema necesitarán credenciales de autenticación."

- Anteposición del masculino al femenino cuando se mencionan ambos sexos:

Ejemplo: "Técnicos y técnicas, coordinadores y coordinadoras, socios y socias..."

Alternativa: "Ingenieras e ingenieros, técnicas y técnicos, coordinadoras y coordinadores, socias y socios..."

Alternativa con alternancia: "Ingenieros e ingenieras, técnicas y técnicos, coordinadoras y coordinadores, socios y socias..."

En este caso, se recomienda alternar el orden de forma aleatoria, en unas ocasiones anteponiendo el femenino y en otras el masculino, en lugar de dar preferencia al masculino de manera sistemática.

3. RECOMENDACIONES GENERALES

Una vez presentadas y comprendidas las principales formas de sexismo en el lenguaje, resulta más sencillo identificar estas manifestaciones en un texto escrito o un discurso hablado. Esto facilita la detección de situaciones en las que es necesario introducir cambios para asegurar la visibilización de las mujeres. Sin embargo, este objetivo no puede alcanzarse sin un conocimiento adecuado de las alternativas que la lengua nos ofrece. A continuación, se presentan algunas de estas opciones:

Uso de desdoblamientos

El desdoblamiento es una técnica que consiste en mencionar explícitamente tanto el género masculino como el femenino en una misma expresión. Aunque es una de las formas más conocidas para lograr la inclusión de género en el lenguaje, su uso debe limitarse a aquellos casos en los que la oposición de sexos es realmente relevante para el contexto del texto. En la mayoría de los casos, es preferible utilizar otras estrategias de inclusión que no sobrecarguen el discurso.

Podemos decir...	En lugar de...
Las y los usuarios	Los usuarios
Las participantes y los participantes	Los participantes
Las expertas y los expertos	Los expertos

Empleo de sustantivos inclusivos y colectivos

Los sustantivos inclusivos y colectivos son términos que permiten referirse a grupos de personas sin hacer distinciones de género, promoviendo un lenguaje más equitativo. Los sustantivos inclusivos engloban a todas las personas, independientemente de su género. Los sustantivos colectivos, por su parte, hacen referencia a un conjunto de individuos bajo una única denominación. Utilizar estos términos ayuda a evitar el sesgo de género y fomenta una comunicación más inclusiva y representativa.

Podemos decir...	En lugar de...
La persona experta	El experto
Las personas investigadoras	Los investigadores
Las personas técnicas	Los técnicos
Las personas catadoras	Los catadores
La coordinación del proyecto	El coordinador del proyecto
Las personas participantes en el proyecto	Los participantes en el proyecto

Utilización del nombre “Citoliva” o del calificativo “la Entidad”...).

Podemos decir...	En lugar de...
¿Te gustaría contactar con Citoliva?	¿Te gustaría contactar con nosotros?

¿Te gustaría contactar con nuestra Entidad?	
¿Quieres formar parte de Citoliva?	¿Quieres trabajar con nosotros?

Uso de perífrasis

Las perífrasis son expresiones compuestas por varias palabras que sustituyen a una sola palabra, permitiendo describir o explicar una acción, concepto o cualidad de manera más detallada. En el contexto del lenguaje inclusivo, las perífrasis son útiles para evitar términos que pueden tener connotaciones de género, ofreciendo una alternativa que no excluya a ningún grupo.

Podemos decir...	En lugar de...
Las personas expertas	Los expertos
El personal técnico	Los técnicos
El panel de cata	Los catadores
El personal administrativo	Los administrativos
Podrán participar en el proyecto las personas registradas...	Podrán participar en el proyecto los registrados...
La responsabilidad recaerá en quien ostente la Coordinación	La responsabilidad recaerá en el Coordinador

Empleo de construcciones metonímicas

Las construcciones metonímicas son expresiones en las que se sustituye un término por otro con el que mantiene una relación de proximidad o representación. Este recurso permite reemplazar nombres de cargos o roles específicos, evitando la necesidad de referirse a una persona por su género.

Podemos decir...	En lugar de...
La Dirección	El Director / La Directora
La Coordinación	El Coordinador / La Coordinadora
La Presidencia	El Presidente / La Presidenta
Secretaría	El Secretario / La Secretaria

Uso del sujeto tácito

El sujeto tácito es aquel que no se menciona explícitamente en la oración. Al omitir el sujeto y ajustar la estructura de la frase, se evita la necesidad de utilizar un masculino con valor genérico.

Podemos decir...	En lugar de...
La Dirección	El Director / La Directora
La Coordinación	El Coordinador / La Coordinadora
La Presidencia	El Presidente / La Presidenta
Secretaría	El Secretario / La Secretaria

Uso de la pasiva

La voz pasiva es una construcción gramatical en la que el sujeto de la oración recibe la acción en lugar de realizarla, desplazando el foco de atención hacia la acción en sí misma o el objeto que la recibe. En el contexto del lenguaje inclusivo, el uso de la voz pasiva puede ser útil para evitar especificar el género del sujeto que realiza la acción, contribuyendo a una expresión más neutral.

Podemos decir...	En lugar de...
La memoria será presentada el día...	El responsable técnico debe presentar la memoria el día...
El informe será entregado...	El auditor entregará el informe ...

Sin embargo, la forma pasiva también puede presentar un inconveniente, ya que la estructura sintáctica de la oración requiere un verbo auxiliar acompañado de un participio (como en "ser evaluado" o "ser implementada"). Esta construcción verbal, al incluir flexión de género (masculino o femenino), puede conducir a un uso sexista del lenguaje si no se maneja con cuidado. La necesidad de concordar el participio con el género del sujeto puede resultar en la invisibilización de un género, especialmente si se recurre al masculino de manera genérica. En tales casos, lo que se recomienda es utilizar la voz activa:

Podemos decir...	En lugar de...
Derecho a recibir un trato respetuoso	Derecho a ser tratado con respeto

Uso de estructuras con “se” (impersonal o pasiva refleja)

Las estructuras con “se” en sus formas impersonal o pasiva refleja son recursos lingüísticos que permiten construir oraciones sin necesidad de especificar el sujeto que realiza la acción, lo que contribuye a un lenguaje más inclusivo. Estas construcciones son especialmente útiles en contextos donde se busca evitar la referencia directa al género del sujeto, promoviendo así una comunicación más neutral. A continuación, se presentan ejemplos específicos de cómo utilizar estas estructuras en el contexto de Citoliva.

Podemos decir...	En lugar de...
Se solicitará participación en el proyecto...	El usuario solicitará participación en el proyecto...
La documentación se entregará en...	El interesado entregará la documentación en...
Se reclamará experiencia técnica en...	El afectado reclamará experiencia técnica en...
Se informará a las personas participantes sobre los procedimientos a seguir	Los participantes serán informados sobre los procedimientos a seguir

Uso de formas no personales del verbo

Las formas no personales del verbo, como el infinitivo, el gerundio y el participio, son construcciones verbales que no se conjugan para un sujeto específico, lo que permite evitar la mención directa de un género.

Podemos decir...	En lugar de...
Deberá prestarse atención a...	El solicitante prestará atención a...
Se deberá presentar la documentación en...	El interesado presentará la documentación en...
Es importante cumplir con los requisitos	El solicitante debe cumplir con los requisitos

Uso de determinantes sin marca de género

El uso de determinantes sin marca de género, como “cada” o “quien/quienes”, y la omisión del determinante en sustantivos de una sola terminación son estrategias efectivas para evitar el sesgo de género en la comunicación.

Podemos decir...	En lugar de...
Cada integrante del proyecto hará...	Todos los integrantes del proyecto harán...
Quienes asisten a la formación...	Los asistentes a la formación...
Quien suscribe...	El que suscribe...
Cada solicitante recibirá una copia	El solicitante recibirá una copia

Uso de barras

El uso de barras para indicar ambos géneros es una estrategia que se debería evitar en general, aunque puede resultar útil en situaciones donde se necesita ahorrar espacio, especialmente en encabezados y firmas de documentos administrativos. No se recomienda su aplicación en el cuerpo del texto, salvo en casos como la elaboración de formularios o instancias.

Podemos decir...	En lugar de...
Sr. / Sra.	Sr.
Las / los usuarios	Los usuarios
El/la director/a	El director
Datos del / de la solicitante	Datos del solicitante

Alternativas para un lenguaje inclusivo y claro.

Finalmente, es crucial que los textos sean claros y fáciles de leer. Se pueden emplear diversas fórmulas de lenguaje inclusivo y no sexista para evitar que los documentos se

vuelvan complicados y llenos de repeticiones innecesarias. A continuación, se sugieren algunas alternativas:

Podemos decir...	En lugar de...
Toda la plantilla del centro... Todo el personal del centro... Quienes forman parte del centro...	Todos los trabajadores y trabajadoras del centro...
El equipo técnico El personal técnico Quienes forman parte del equipo...	Los técnicos y las técnicas
El panel de cata El equipo de panel de cata. Quienes forman el panel de cata.	Los catadores y catadoras...

Uso Correcto de Tratamientos y Títulos

En contextos profesionales, es esencial emplear los tratamientos y títulos de manera precisa y respetuosa. Se consideran correctos los tratamientos de “señor” para hombres y “señora” para mujeres, al igual que el uso de títulos profesionales y académicos como “ingeniero” o “ingeniera”, “licenciado” o “licenciada”, “doctor” o “doctora”, entre otros. Construcciones como “Srta. García” o “la Sra. de González” deben evitarse.

El uso adecuado de estos tratamientos y títulos asegura el reconocimiento y respeto de las credenciales y posiciones profesionales de cada persona. Este enfoque contribuye a un ambiente inclusivo y profesional, donde todos los individuos son valorados y reconocidos de acuerdo con sus méritos y roles.

4. EJEMPLOS PRÁCTICOS

Podemos decir...	En lugar de...
Citoliva colabora con personas expertas en el sector oleícola, promoviendo prácticas innovadoras que mejoran la sostenibilidad y eficiencia en la producción de aceite.	Citoliva colabora con expertos oleícolas, promoviendo prácticas innovadoras que mejoran la sostenibilidad y eficiencia en la producción de aceite.
En nuestros proyectos, se incluye la participación activa de profesionales de ambos sexos para garantizar un enfoque diverso e inclusivo en el desarrollo de soluciones.	En nuestros proyectos, se incluye la participación activa de profesionales para garantizar un enfoque diverso e inclusivo en el desarrollo de soluciones.
Las personas participantes en el panel de cata serán formadas para evaluar la calidad del aceite con criterios objetivos y científicos	Los catadores del panel serán formados para evaluar la calidad del aceite con criterios objetivos y científicos.
El equipo de laboratorio, integrado por personal técnico especializado, analizará la composición química de los aceites para asegurar su calidad.	El equipo de laboratorio, integrado por técnicos especializados, analizará la composición química de los aceites para asegurar su calidad.
Las personas especialistas del panel de cata trabajarán en la evaluación sensorial del aceite de oliva, siguiendo estándares internacionales.	Los especialistas del panel de cata trabajarán en la evaluación sensorial del aceite de oliva, siguiendo estándares internacionales.
Se invitará a todas las personas investigadoras interesadas en la innovación oleícola a participar en la jornada organizada por Citoliva. Las participantes y los participantes en el curso de formación recibirán certificación al finalizar el programa.	Se invitará a los investigadores interesados en la innovación oleícola a participar en la jornada organizada por Citoliva. Los participantes en el curso de formación recibirán certificación al finalizar el programa.
Se realiza una formación específica para quienes participen en el panel de cata, asegurando un alto nivel de competencia sensorial.	Se realiza una formación específica para los catadores, asegurando un alto nivel de competencia sensorial.
El informe será revisado por las personas responsables de cada departamento para asegurar la precisión y relevancia de los datos.	El informe será revisado por los responsables de cada departamento para asegurar la precisión y relevancia de los datos.
En Citoliva, se valorará la aportación de todas las personas que forman parte del equipo, promoviendo un entorno de trabajo inclusivo y colaborativo.	En Citoliva, se valorará la aportación de todos los empleados que forman parte del equipo, promoviendo un entorno de trabajo inclusivo y colaborativo.
En Citoliva, se promoverá la igualdad de oportunidades en todas las áreas, asegurando que tanto hombres como	En Citoliva, se promoverá la igualdad de oportunidades en todas las áreas, asegurando que los

mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades.

hombres tengan acceso a las mismas oportunidades que las mujeres.

5. PREGUNTAS FRECUENTES

¿Se debe evitar el desdoblamiento?

Los desdoblamientos son una herramienta útil para evitar la ambigüedad del uso del masculino genérico y asegurar la visibilidad de todas las personas. Sin embargo, no conviene abusar de este recurso, ya que puede recargar el texto y hacerlo menos fluido. En su lugar, es recomendable emplear alternativas como sustantivos colectivos, perífrasis, o giros lingüísticos que logren una expresión inclusiva y clara.

¿Se debe evitar el uso de barras?

El uso de barras para indicar ambos géneros, como “Sr./Sra.” o “el/la técnico/a”, puede ser útil en ciertos contextos específicos, pero debe emplearse con moderación. Ya se ha mencionado que, si bien son útiles para ahorrar espacio, especialmente en encabezamientos, firmas y formularios, su uso debería limitarse a estos casos. En el cuerpo del texto, es preferible optar por otras estrategias de lenguaje inclusivo que no recarguen ni dificulten la lectura, como el uso de sustantivos colectivos o perífrasis.

¿Qué ocurre con el arroba?

El uso de la arroba (@) para intentar incluir ambos géneros en una palabra, como en "tod@s" o "l@s alumn@s", es una práctica común en el ámbito informal. Sin embargo, es crucial entender que la arroba no es un símbolo lingüístico, sino una abreviatura, y, por lo tanto, no debe emplearse en textos o documentos de trabajo formales. Su uso puede parecer una solución rápida y sencilla para visibilizar tanto al sexo masculino como al femenino, pero no resuelve la cuestión de manera adecuada.

Por ejemplo, escribir "l@s técnic@s" en un documento oficial no solo es incorrecto desde el punto de vista lingüístico, sino que también dificulta la lectura y comprensión del texto. En su lugar, se deben explorar otros recursos de lenguaje inclusivo, como el uso de "el equipo técnico" o "las personas técnicas", que garantizan una expresión más clara y formal.

6. PRUEBA TU DESTREZA

Detecta usos sexistas

El responsable del laboratorio	
Hay que recurrir a los especialistas del sector	
El número de catadores involucrados	
Los demandantes deberán personarse el día 20	
A los obligados a practicar las pruebas	
Los que sean titulares de los derechos de propiedad	
Cada uno de los técnicos que participe	
Debería especificarse cuántos trabajadores tenían ese derecho	
El lugar de trabajo habitual de dicho trabajador	
Los asistentes, técnicos en su mayoría	
Declaración individual de cada uno de los técnicos	
Acudieron al acto la totalidad de los técnicos que habían participado en el proyecto	
Todos los empleados tienen sus derechos	
No se sabe con precisión cuántos técnicos acudieron a la ponencia	
Los interesados en participar	
Los técnicos de laboratorio	
Se ha solicitado a los asistentes del panel de cata	
El responsable del laboratorio	
¿Puede el técnico diferenciar el problema?	

Hay que recurrir a los especialistas del sector	
---	--

Posibles respuestas

El responsable del laboratorio	La persona responsable del laboratorio
Hay que recurrir a los especialistas del sector	Hay que recurrir a las personas especialistas del sector
El número de catadores involucrados	El número de personas catadoras involucradas
Los demandantes deberán personarse el día 20	Las personas demandantes deberán personarse el día 20
A los obligados a practicar las pruebas	A quienes estén obligados a practicar las pruebas
Los que sean titulares de los derechos de propiedad	Quienes sean titulares de los derechos de propiedad
Cada uno de los técnicos que participe	Cada persona técnica que participe
Debería especificarse cuántos trabajadores tenían ese derecho	Debería especificarse cuántas personas trabajadoras tenían ese derecho
El lugar de trabajo habitual de dicho trabajador	El lugar de trabajo habitual de dicha persona trabajadora
Los asistentes, técnicos en su mayoría	Las personas asistentes, en su mayoría técnicas
Declaración individual de cada uno de los técnicos	Declaración individual de cada persona técnica
Acudieron al acto la totalidad de los técnicos que habían participado en el proyecto	Acudieron al acto todas las personas técnicas que habían participado en el proyecto
Todos los empleados tienen sus derechos	Todas las personas empleadas tienen sus derechos
No se sabe con precisión cuántos técnicos acudieron a la ponencia	No se sabe con precisión cuántas personas técnicas acudieron a la ponencia
Los interesados en participar	Las personas interesadas en participar
Los técnicos de laboratorio	El personal técnico de laboratorio
Se ha solicitado a los asistentes del panel de cata	Se ha solicitado a las personas asistentes del panel de cata

El responsable del laboratorio	La persona responsable del laboratorio
¿Puede el técnico diferenciar el problema?	¿Puede la persona técnica diferenciar el problema?
Hay que recurrir a los especialistas del sector	Hay que recurrir a las personas especialistas del sector

6. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

- Constitución Española, (1978). Artículo 14: Reconocimiento de la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Resolución 14.I de la Conferencia General de la UNESCO, (1987). Compromiso de evitar, en la redacción de documentos, el uso de términos que se refieran explícita o implícitamente a un solo sexo.
- Resolución 109 de la Conferencia General de la UNESCO, (1989). Recomendación para elaborar directrices sobre el uso de un vocabulario inclusivo y promover su utilización en los Estados Miembros.
- Recomendación nº R (90) 4 del Comité de Ministros del Consejo de Europa, (1990). Eliminación del sexismo en el lenguaje y fomento del uso de un lenguaje inclusivo en los textos jurídicos, la administración pública, la educación y los medios de comunicación.
- Orden de 22 de marzo del Ministerio de Educación y Ciencia, (1995). Adecuación de los títulos académicos oficiales a la naturaleza masculina o femenina de quienes los obtengan.
- Ley 29/2005 de Publicidad y Comunicación Institucional, (2005). Igualdad entre hombres y mujeres en las campañas institucionales de comunicación y publicidad.
- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, (2007). Implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en las relaciones sociales, culturales y artísticas.
- Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo, (2008). Promoción de un lenguaje neutral en cuanto al género en las comunicaciones y documentos oficiales.
- Resolución de 26 de noviembre de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, (2015). Aprobación del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado.
- Naciones Unidas, (2018-2030). Lenguaje inclusivo en cuanto al género: Recursos para el uso de un lenguaje inclusivo en los seis idiomas oficiales de la ONU, en apoyo del Objetivo 5: Igualdad de género y empoderamiento de mujeres y niñas.

7. BIBLIOGRAFÍA

- UNESCO. (1999). Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje
- Bartolomé, M. B. (2005). Necesidad de poseer cuerpo y nombre para acceder plenamente a la ciudadanía. In *Género, Constitución y Estatutos de Autonomía*. (pp. 37-44). Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).
- Albert Muñoz, C. (2019). Guía para un uso no sexista de la lengua en la Universidad Autónoma de Madrid.
- Real Academia Española, & Asociación de Academias de la Lengua Española. (2009). *Nueva gramática de la lengua española* (Vol. 2). Espasa Libros.
- Cerdá Hernández, M. R. (s. a.). *Buenas prácticas para una comunicación no sexista*. Universitat Politècnica de València.
- Instituto Asturiano de la Mujer. (2008). *Cuida tu lenguaje, lo dice todo*.
- Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. (1988). *El lenguaje, más que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje*.
- Comisiones Obreras (CCOO). (2010). *Guía para un uso del lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical*.
- Instituto Navarro para la Igualdad. (2008). *Guía sobre estrategias de comunicación incluyente: El género como prioridad*. Gobierno de Navarra.
- Lledó Cunill, E. (2011). *Guía de lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo*. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Medina Guerra, A. M. (2002). *Manual de lenguaje administrativo no sexista*. Asociación de Estudios Históricos Sobre la Mujer (Universidad de Málaga) y Ayuntamiento de Málaga.
- Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC). (2016). *Protocolo lenguaje no sexista ULPGC*.
- Martínez-Linares, M. A. (2022). Sobre los dobles de género y cuestiones gramaticales conexas.
- Espinosa Jiménez, S., Leiva Vargas, M. J., Hermosín Rodríguez, M. D. R., & Guerrero Almeida, L. M. (2018). ¿Dónde están las mujeres? El impacto del lenguaje sexista en los folletos de Grado de la Universidad de Sevilla. In *Investigación y género. Reflexiones desde la investigación para avanzar en igualdad: VII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género (2018)*, p 170-185. SIEMUS (Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Sevilla).
- Alvira, N. B. (2011). Traducción y género: el estado de la cuestión en España. *MonTI. Monografías de Traducción e Interpretación*, (3), 181-207.

