



GUÍA

DE LINGUAXE INCLUSIVA DO CONCELLO DE SOUTOMAIOR

2021 › 2025

01. Introducción

A linguaxe, que é unha construción cultural, contribúe a transmitir ou modificar a realidade que as persoas coñecen. A lingua non só transmite ideas, pensamentos, sentimentos e información, ademais mantén a relacións de poder da sociedade. A utilización do masculino xenérico asimila o concepto de “varón” ó concepto “universal”. A principal consecuencia é a ocultación, subordinación, desvalorización e discriminación das mulleres. A linguaxe e as imaxes son potentes axentes socializadores. Cando falamos prodúcese un proceso de elaboración simbólica que vai a influír na identidade de cada persoa e na percepción do mundo, o que non se nomea, non existe. De aí a necesidade de facer un uso da linguaxe que represente a mulleres e homes e que nomee a súas experiencias de xeito equilibrado. Para arranxar esta discriminación histórica que padecen as mulleres, as políticas públicas salientan a importancia de adoptar usos non sexistas da linguaxe. O obxectivo desta guía é proporcionar a poboación do Concello de Soutomaior, un instrumento de traballo que permita revisar e redactar os documentos incorporando unha linguaxe inclusiva, con solucións prácticas e didácticas sobre o uso da linguaxe non sexista.

02. Marco normativo e lexislativo

Expóñese a lexislación e a normativa publicada nos ámbitos internacional, europeo, estatal e autonómico.

NO ÁMBITO INTERNACIONAL DESTACAN:

- A Resolución 14.1, aprobada pola Conferencia Xeral da UNESCO, Gran Programa XIV: A Condición da Muller, na súa XXIV reunión, en 1987
- A Resolución 109, aprobada pola Conferencia Xeral da UNESCO, na súa reunión XXV, en 1989
- Comisión de Terminoloxía no CAHFM, V reunión (Estrasburgo, 27· 30 de maio de 1986), Consello de Europa
- A Recomendación R (90) 4, de 21 de febreiro de 1990, do Comité de Ministros do Consello de Europa aos Estados membros, sobre a eliminación do sexismo na linguaxe, adoptada na 434.^a reunión de delegados de ministros

(1991) Estrasburgo, Consello de Europa

- Programas de acción comunitarios para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (1991- 2009)
- Declaración de Beijing e Plataforma para a Acción da IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres, Beijing, Nacións Unidas, 1995
- Comisión de Dereitos da Muller e Igualdade de Oportunidades, 28 de xaneiro de 2003, Parlamento Europeo
- Informe sobre a linguaxe non sexista no Parlamento Europeo, aprobado polo Grupo de Alto Nivel sobre Igualdade de Xénero e Diversidade o 13 de febreiro de 2008

NO ÁMBITO DO ESTADO ESPAÑOL:

Desde a creación do Instituto da Muller, no ano 1983, incídese tamén na necesidade de prestar atención á linguaxe sexista que invisibiliza e discrimina as mulleres. Desta necesidade nace “Nombra”, comisión asesora sobre linguaxe do Instituto da Muller, no ano 1994. Seguindo estas recomendacións, diversos ministerios e organismos oficiais estableceron unha normativa para fomentar un uso non sexista da linguaxe e da imaxe.

- Real decreto 762/1993, que establece pautas en relación co Rexistro civil e a discriminación lingüística en textos e formularios oficiais, autorizando a modificación na orde dos apelidos paterno e materno.
- Lei 40/1999, de 5 de novembro, sobre nome e apelidos e orde destes, mediante a cal o apelido materno pode antepoñerse ao paterno.
- Sesión do 9 de febreiro de 2005 do Pleno do Congreso Xeral do Poder Xudicial, pola que se acorda crear a Comisión para a Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes na Xudicatura, fixando entre os seus obxectivos o uso non sexista da linguaxe administrativa Ministerio de Educación e Ciencia.
- Real decreto 733/1995, de 5 de maio, polo que se aproban as normas reguladoras da expedición de títulos académicos e profesionais correspondentes ás ensinanzas establecidas pola Lei orgánica 1/1990, de 3 de outubro, de ordenación xeral do sistema educativo (BOE núm. 131, 1995).
- Orde de 22 de marzo de 1995, pola que se establece adecuar a denominación dos títulos académicos oficiais en función da persoa que o solicite, sexa muller ou home (BOE núm. 74, de 28 de marzo de 1995).
- Lei orgánica 2/2006, de 3 de maio, de educación. No artigo 16 establécese como un dos seus principios xerais que a finalidade da educación primaria é proporcionarlles ás nenas e aos nenos unha educación que permita afianzar o seu desenvolvemento persoal e o seu propio benestar. Tamén se establecen no artigo 23 como obxectivos valorar e respectar a diferenza de sexos e a igualdade de dereitos e oportunidades de mulleres e homes rexeitando os estereotipos de xénero e os prexuizos e comportamentos sexistas que fomentan a violencia de xénero.

- Lei orgánica 4/2007, de 12 de abril, pola que se modifica a Lei orgánica 6/2001, de 21 de decembro, de universidades, na que se establece que a universidade, como transmisora de valores, é un dos piares fundamentais para acadar unha sociedade tolerante e igualitaria que respecte os dereitos e liberdades fundamentais e de igualdade entre mulleres e homes Ministerio de Asuntos Sociais, Ministerio de Igualdade, Instituto da Muller · Creación da comisión asesora sobre linguaxe do Instituto da Muller (Comisión NOMBRA) ano 1994. · Real decreto 1686/2000, de 6 de outubro, polo que se crea o Observatorio da Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes.
- Lei orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero (BOE de 29 de decembro de 2004), na que se establecen medidas de sensibilización e intervención no ámbito educativo, facendo especial fincapé no eido da publicidade, e a necesidade dunha imaxe que respecte a igualdade e a dignidade das mulleres.
- Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes (BOE núm. 71, de 23 de marzo), na que se establece como criterio de actuación de todos os poderes públicos a utilización dunha linguaxe non sexista. Esta lei, no título II, sobre as políticas públicas para a igualdade, regula no artigo 14.11, como criterio xeral de actuación dos poderes públicos, *“a implantación dunha linguaxe non sexista no ámbito administrativo e o seu fomento na totalidade das relacións sociais, culturais e artísticas”*. Para aplicar o principio de igualdade de trato e de oportunidades na sociedade da información, no artigo 28.4 establécese que *“nos proxectos do ámbito das tecnoloxías da información e da comunicación sufragados total ou parcialmente con diñeiro público, garantirase que a súa linguaxe e contidos non sexan sexistas”*. Finalmente, no título III da lei, dedicado á igualdade e medios de comunicación, regúlanse medidas específicas para implantar a igualdade nos medios de comunicación social de titularidade pública. Para a RTV establécese a través do artigo 37.1.b que *“na súa función de servizo público perseguirá na súa programación utilizar a linguaxe de forma non sexista”*. Na mesma liña, no artigo 38.1.b menciónase que a Axencia EFE deberá velar polo respecto do principio de igualdade entre mulleres e homes e, en especial, pola utilización non sexista da linguaxe e establece como obxectivo *“utilizar a linguaxe de forma non sexista”*.
- Plan estratéxico de igualdade 2008 - 2011, que recolle como primeiro obxectivo o de *“amosar as mulleres e o feminino como suxeitos activos da construción social”* e para acadalo formula, entre outras actuacións, a necesidade de *“promover o uso dunha linguaxe non sexista que nomee a realidade feminina e masculina, buscando formas de expresión que non oculten nin subestimen o feminino”*.

NO ÁMBITO AUTONÓMICO:

- Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febreiro, polo que se aproba o Texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, no que se define a linguaxe sexista e se defende a erradicación do sexismo na linguaxe institucional e social; nos medios de comunicación, especialmente na publicidade; na educación e formación para igualdade entre mulleres e homes e nas relacións laborais.

03. Recomendacións para a utilización da linguaxe non sexista

A linguaxe, ela mesma, non é sexista, si o é a utilización que se fai dela. O mesmo ocorre coas imaxes iconográficas, as imaxes transmiten o sexismo e o androcentrismo, cando asocian o masculino coa idea de universal, tamén cando se vinculan imaxes masculinas ao espazo público e imaxes femininas ao espazo doméstico e de cuidados.

Unha forma de advertir o sexismo tanto na linguaxe coma nas imaxes, consiste en aplicar a denominada “regra de inversión”, que consiste en probar si o texto funciona o substituír os termos femininos polos correspondentes masculinos, e viceversa. Se o resultado resulta chocante, significará que existe un tratamento non igualitario, polo tanto sexista.

Aplicar a perspectiva de xénero significa descubrir o obvio, o que entendemos como natural, reflexionar e facer visibles os mandatos de xénero para identificar as discriminacións.

Na medida en que utilizamos unha linguaxe igualitaria e inclusiva estamos promovendo a igualdade efectiva entre mulleres e homes. Cando utilizamos unha linguaxe escrita e iconográfica igualitaria convertémonos en axentes do cambio.

Evitar a utilización do masculino como xenérico e utilízalo no seu valor gramatical específico referido exclusivamente ao masculino, á vez que utilizar o xénero gramatical feminino referido exclusivamente ao feminino, clarifica a mensaxe e visualiza simbólicamente a mulleres e homes.

SUBSTANTIVOS:

Para eludir o uso do masculino contamos con os substantivos xenéricos, substantivos que con independencia do seu xénero poden aludir a persoas dun sexo ou de outro: Crianza, persoa, personaxe, vítima, ser.

Debemos ter en conta que o emprego do masculino para referirse á cidadanía e á poboación no seu conxunto, está a producir unha invisibilización dunha das dúas metades que a forman, ademais, leva a confusión, xa que non se aclara se nos estamos a referir á sociedade ou a un colectivo específico formado por homes. Utilizaremos substantivos xenéricos reais, xunto con abstractos e colectivos, evitando o emprego do masculino como xenérico.

LINGUAXE SEXISTA

LINGUAXE INCLUSIVA

Os traballadores	A clase traballadora
Os mozos	A mocidade
Os cidadáns	A cidadanía
Os alumnos	O alumnado
Os funcionarios	O funcionariado
Os profesores	O profesorado
Os técnicos	O persoal técnico
O rendemento do home	O rendemento do ser humano
O demandante	Quen presenta a demanda
Os fillos	A descendencia
O suplente	A suplencia
Os veciños	A veciñanza
Os voluntarios	O voluntariado

- **Sempre que sexa posible debemos empregar substantivos colectivos: alumnado, cidadanía, descendencia, funcionariado, profesorado...**
- **Con relación os substantivos abstractos, pódese aludir ó cargo, profesión ou titulación en vez da persoa que o desempeña: dirección, secretaría, rexistro, eludindo así tanto o masculino como valor xenérico coma desdobramentos innecesarios.**

3.1 DUAIS APARENTES. VOCÁBULOS OCUPADOS

Tratase da utilización de termos que teñen distinto significado segundo noméese en masculino ou en feminino. En moitas ocasións vincúlase, tamén, con valoracións pexorativas cara ás mulleres:

- Secretaria 'muller que se dedica a tarefas subalternas'/secretario 'home que desempeña un alto cargo';

- Sarxenta ‘muller do sarxento’ ou ‘muller autoritaria’/sarxento ‘suboficial de graduación inmediatamente superior ao cabo maior e inferior ao sarxento primeiro’
- Gobernante – Gobernanta gobernante(persoa que ten a dirección política dun estado)/ gobernanta (muller que nun establecemento é a encargada do servizo de limpeza),
- Asistente (home que acude a un acto ou persoa que ocupa un cargo ás ordenes doutra persoa – Asistentista (aquela muller que fai as labores do fogar)
- Secretario – Secretaria. Neste último exemplo, a secretaria é quen se ocupa de tarefas administrativas, mentres que por secretario entendemos que se refire a un home nun cargo de responsabilidade e/ou confianza.

3.2 BALEIROS LÉXICOS

Trátase de palabras que carecen de correlato noutro xénero. A súa ausencia adoita perxudicar ás mulleres. Por exemplo misoxinia significa “aversión ou odio cara as mulleres. Non existe ningunha palabras que nomee a versión ou odio os varóns.

O exemplo contrario teríamolo en “azafatas”, que unha vez se incorporan homes a esa actividade profesional pasa a ser “auxiliar de voo” ou “auxiliar de terra”.

3.3 DENOMINACIÓN SEXUADA

É o caso das formas de referirse aos homes pola súa profesión, cargo ou representación e ás mulleres polo seu sexo ou o seu ligazón ao home (pai, marido).

Por exemplo: O Concello outorgará premios aos voluntarios: unha muller e dous policías.

3.4 APOSICIÓN REDUNDANTES

Refírese a cando engadimos a condición sexuada das mulleres sen necesidade, xunto a calidades que son pertinentes ao asunto. A utilización do artigo gramatical xa indica a quen nos referimos. Un exemplo: “*As mulleres xornalistas en zonas de conflito suxiren medidas*”, en lugar de “*As xornalistas en zonas de conflito suxiren medidas*”.

3.5 ASOCIACIÓN LINGÜÍSTICAS PEXORATIVAS

Os termos sobre os valores que se entenden coma femininos defínense a partir de convencións ou prexuízos sociais e non de criterios lingüísticos. Así mesmo, verifícase a existencia de numerosas voces que denotan insulto unicamente para as mulleres.

Un exemplo de isto é o léxico que identifica estereotipadamente as mulleres coa beleza, matrimonio ou prostitución: *“Zorra, ademais de un mamífero, define a unha prostituta; fregona é, en sentido despectivo, unha criada que frega e serve na cociña ademais de un utensilio para limpar o chan; Maruxa é unha ama de casa de baixo nivel cultural (sen correlato para o masculino); quedarse para vestir santos é unha muller que quedou solteira”*.

3.6 ABUSO DO MASCULINO XENÉRICO

O valor do masculino como incluínte de ambos sexos utilízase como norma, incluso en contextos comunicativos onde non se xustifica o seu uso. É habitual, sobre todo nos documentos abertos que as formas de tratamento e cortesía aparezan soamente en masculino, o que significa que as mulleres vense obrigadas a encher impresos ou a firmar xunto as abreviaturas masculinas tipo Sr., D., Dr., etc.

Os textos e documentos abertos abusan tamén do masculino xenérico (*o avalista, o solicitante, o interesado, etc...*) coa ocultación da muller que isto supón.

Un dos principais problemas que se advirte é que o trato dado á muller non sempre é simétrico con respecto ó home. Así, este último nomease só polo apelido (*Sr. Rodríguez*), mentres que no caso da muller é usual que o seu apelido apareza precedido do nome de pila (*Sra. Ana García*).

04. Procedementos lingüísticos para unha linguaxe inclusiva

4.1 USO DO FEMININO OU MASCULINO SEGUNDO A PERSOA

Paula García. Xefe de servizo Paula García. Auxiliar administrativo Paula García. Arqueólogo de campo,
✗ *Forma non correcta*

Paula García. Xefa de servizo Paula García. Auxiliar administrativa Paula García. Arqueóloga de campo,

✓ *Utilización correcta da linguaxe non sexista*

LINGUAXE SEXISTA

LINGUAXE NON SEXISTA

Licenciado en dereito	Licenciatura de dereito. Licenciado/a en dereito
Diplomado en podoloxía	Diplomatura en podoloxía. Diplomada/o en podoloxía
Secretario técnico	Secretaría técnica
Vicerreitor de investigación	Vicerreitoría de investigación
Se algún dos presentes quixer facer algunha suxestión	Se alguén, das persoas presentes, quixer facer algunha suxestión
Ningún dos presentes presentou emendas	Ningunha persoas presente presentou emendas
Os representantes das agrupacións estudiantís	Cada representante das agrupacións estudiantís
Os intervinientes nas asemblea deberán	Calquera persoas que interveña na asemblea

4.2. UTILIZACIÓN DE METONIMIAS

Unha das posibilidades coas que conta o noso idioma para englobar o feminino e o masculino nunha palabra son as metonimias, substantivos que aluden a cargos, profesións, oficios, actividades etc.

LINGUAXE SEXISTA

LINGUAXE NON SEXISTA

O director	A dirección
O xefe	A xefatura
O presidente	A presidencia
O coordinador	A coordinación
O secretario	A secretaría
O alcalde	A alcaldía
O xerente	A xerencia
O candidato	A candidatura
Os matriculados	A matrícula

4.3. UTILIZACIÓN DE PERÍFRASES

Unha das formas máis doadas de incluír nun discurso escrito ou oral a mulleres e homes é a utilización de perífrases, entendidas como un conxunto de palabras que expresan unha idea. En moitos casos, antepoñendo o termo persoa ou persoal podemos construír perífrases que nos permiten utilizar unha linguaxe non sexista.

LINGUAXE SEXISTA

LINGUAXE NON SEXISTA

Os policías	O corpo de policía
Os pontevedreses	A poboación de Soutomaior
Os políticos	A clase política
Os inmigrantes	As persoas inmigrantes
Os administrativos	O persoal administrativo
Os contratados	O persoal contratado
Os interesados	As persoas interesadas
Os aspirantes	As persoas aspirantes
O solicitante	A persoas solicitante
Os técnicos	O persoal técnicos
O contratante	A persoa contratante. A parte contratante
O demandado	A persoa demandada. A parte demandada
A terceiros	A terceiras persoas. A terceiras partes
Os seleccionados	As persoas seleccionadas

4.4. MODIFICACIÓN DA REDACCIÓN E O USO DE PRONOMES SEN MARCA DE XÉNERO

Unha estratexia de moita utilidade á hora de utilizar unha linguaxe non sexista e inclusiva é o uso de determinados pronomes sen marca de xénero, igual que omitir o artigo cando este é o que marca o xénero. En lugar de utilizar “algún” ou “algúns” cómpre utilizar “alguén”, ou cambiar o uso de “ningún” por “ninguén”, ou desbotar o uso de “todos” e “un” por “calquera” ou “cada”, tamén.

LINGUAXE SEXISTA

LINGUAXE NON SEXISTA

Os que	Quen
Algún	Alguén
Ningún	Ninguén
Todos	Calquera
Un	Cada

Con respecto ao artigo ou determinante, cando este acompaña un substantivo neutro é o que marca o xénero, de modo que a súa omisión permite construír expresións inclusivas. Para desenvolver estas estratexias pode ser preciso introducir pequenas modificacións no texto que, sen dúbida, redundarán nunha mellor comprensión do significado.

LINGUAXE SEXISTA

LINGUAXE NON SEXISTA

Sé algún presentase unha modificación	Se alguén presentase unha modificación
O demandante	Quen presente unha demanda
O presidente do tribunal terá voto de calidade	Quen presida o tribunal terá voto de calidade
Aqueles que posúan os seguintes requisitos	Quen posúa os seguintes requisitos
Se ningún dos presentes	Se ninguén presente
O contribuínte	Cada contribuínte
Os que pagasen	Calquera contribuínte
O citado imposto	Quen pagase o citado imposto
Os representantes dos traballadores	Quen represente o persoal da empresa
Todos os solicitantes	Cada solicitante
Asistiran os representantes de todos os órganos de goberno	Asistiran representantes de cada órgano de goberno

4.5. CONVIVENCIA DOS DOUS XÉNEROS GRAMATICAIS. AS DOBRES FORMAS

A utilización das dobres formas é o máximo expoñente da visibilización de mulleres e homes nun texto. Pódese empregar de diversos modos: dobrar todos os elementos da oración ou únicamente algún destes. Desta forma poderemos darlles énfase a todos os elementos ou só a algúns. No caso de dobrar só algúns deberemos amosar a concordancia gramatical co último termo. Debemos usar este procedemento só cando non atopemos outro recurso, recomendamos a alternancia cando fagamos desdobramentos.

Nunca utilizar “@”, nin “x

Exemplo:

As funcionarias interesadas e os funcionarios interesados

Os funcionarios e as funcionarias interesadas

As funcionarias e funcionarios interesados

Funcionarios e funcionarias interesadas

Sempre hai que ter coidado en realizar a concordancia de proximidade, o que significa que o adxectivo tome o xénero do substantivo ao que acompañe.

MAL USO DO DESDOBRAMENTO

No caso de que os nomes que utilizemos teñan os dous xéneros gramaticais, deberemos facer alusión a ambos, tendo coidado de como os empregamos, xa que ás veces o desdoblamento supón realizar un uso reiterativo da linguaxe, coa consecuente. Polo xeral, o masculino aparece precedendo o feminino, isto pode entenderse como unha xerarquización ou preferencia duns sobre outras.

Como recomendación xeral, alteraremos este costume adiantando a mención á muller, así estaremos contribuíndo a modificar os estereotipos tradicionais construídos a partir de relacións de desigualdade entre os colectivos masculino e feminino. Non obstante, poderemos xogar co feminino e o masculino en cada ocasión, de xeito que non coloquemos sempre un xénero antes ca o outro, evitando así a xerarquización.

Nos documentos de carácter administrativo (*solicitudes, inscricións ou fichas de afiliación*) é frecuente a aparición do masculino precedendo o feminino. Deberemos alterar este costume, xa que non sabemos se a persoa que fai o trámite é home ou muller, de xeito que contribuímos a modificar estereotipos e relacións de desigualdade. Recomendamos o emprego dos dous xéneros (*feminino e masculino*) evitando así o uso das barras.

LINGUAXE SEXISTA

LINGUAXE NON SEXISTA

Don	Nome e apelidos
Nacido en	Data de nacemento
Empadroadado en	Con empadramento en
Provisto de documento de identidade	Nº documento de identidade
O solicitante	A persoa solicitante
Pai ou titor	Nai, pai ou representante legal

A continuación amosamos diferentes exemplos de utilización de linguaxe inclusiva

LINGUAXE SEXISTA

LINGUAXE NON SEXISTA

O candidato	A persoa candidata. <u>Quen se candidata</u>
Os cidadáns	A cidadanía
Os funcionarios	O funcionariado
O aspirante	Os e as aspirantes. <u>As e os aspirantes</u>
O destinatario	As persoas destinatarias
O director do centro	A dirección do centro
O encargado	A persoa encargada. <u>Quen se encargue de</u>
O home	Os seres humanos. A humanidade
O interesado	As persoas interesadas. <u>Quen se interesa</u>
O participante	As e os participantes. <u>Os e as participantes. Quen participa</u>
O técnico de prevención de riscos laborais	O/a técnico/a de prevención de riscos laborais. O persoal técnico de prevención de riscos laborais
Os adolescentes	A adolescencia
Os afectados	As persoas afectadas

Os alumnos	O alumnado
Os galegos	O pobo galego. A cidadanía galega
Os maiores	As persoas maiores. A xente maior
Os mozos	A xente nova. A mocidade
Os nenos	A infancia. As e os nenas/os
Os profesores	O profesorado
Os traballadores	As e os traballadoras/os. As persoas traballadoras Quen traballa. As traballadoras e os traballadores Os traballadores e as traballadoras
Os veciños	A veciñanza

LINGUAXE VISUAL

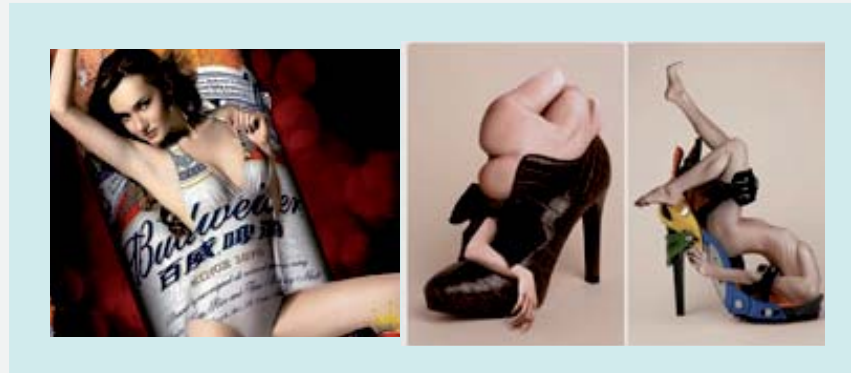
A linguaxe visual tamén importa, polo que a continuación amosamos unha serie de recomendacións básicas para producir imaxes inclusivas. As imaxes son a primeira información que atrapa os nosos sentidos, unha imaxe vale máis que mil palabras, adoitamos dicir, e a realidade é que a transmisión de información a través da linguaxe visual e iconográfica é un dos sinais de identidade dos nosos tempos. A composición da imaxe en canto a tamaños, lugares, planos, ángulos, cores, posicións etc... é un aspecto das imaxes que pode pasar desapercibido pero que é vital na transmisión das mensaxes.

A este respecto hai unha gran regra de uso: tratar do mesmo xeito as mulleres e os homes nas representacións visuais. Non obstante, ao igual que na escrita, as imaxes invisibilizan as mulleres e cando aparecen é frecuente que o fagan desde canons sexistas.

Nos deseños e imaxes de publicacións, ben sexan carteis, artigos ou trípticos, é importante equilibrar a presenza de figuras masculinas e femininas, tendo coidado de non empregar termos discriminatorios, as personaxes deben ser representadas sen que se produza ningún estereotipo por razón de sexo. Ningún dos sexos debe aparecer como superior ou inferior ao outro, debendo presentar a mulleres e homes nunha gran diversidade de papeis, evitando as representacións tradicionais. Os oficios descritos serán atribuídos tanto a mulleres como a homes e non suxerirán nunca que poidan ser incompatíbeis coa femineidade ou coa masculinidade. Na redacción das categorías deberemos evitar o uso exclusivo do masculino para nomes de profesións, oficios e carreiras que sinalan posicións de prestixio (*xefe de sección, encargado, perito...*). Cómpre evitar tamén o uso exclusivo de termos femininos para designar certas categorías profesionais relacionadas tradicionalmente con ese rol feminino (*enfermeiras, azafatas, limpadoras, dependentas, secretarias, matronas...*). Hai que ter coidado cando redactemos convenios co emprego de termos mar-

cados xenéricamente como esposa, viúva ou casado xa que poñen claramente de manifesto o emprego de termos masculinos referidos a persoas asalariadas. *(Por exemplo: en sectores con man de obra tradicionalmente masculina establécese unha licenza en caso de defunción da esposa e non do cónxuxe, unha prima de casado e non de matrimonio, ou determinados beneficios para as viúvas e non cónxuxes. Todos estes casos son discriminacións directas)*

1. Non representar as mulleres en posicións de subordinación, inferioridade ou cousificación



Un exemplo é a utilización do corpo feminino como reclamo ou obxecto sexual, pasivo e ao servizo da sexualidade masculina, ou fomentando un modelo de beleza baseado na xuventude, delgadeza e perfección corporal

2. Evitar o uso da figura masculina como xenérica



Ao igual que ocorre coa linguaxe escrita, a linguaxe visual e iconográfica tende a situar o home como centro e referencia do universo, adopta un androcentrismo que oculta as mulleres do imaxinario colectivo, entende que a imaxe masculina engloba a feminina e que ao visualizar o home estamos visualizando a humanidade. Cando reiteradamente as imaxes que empregamos teñen como protagonista central a imaxe do home, debemos expornos a algunhas preguntas coma: onde están as mulleres?.

3. Visibilizar unha presenza equilibrada de mulleres e homes, tendo en conta a súa diversidade



Como consecuencia directa do anterior punto, precisamos visibilizar as mulleres e os homes de forma paritaria e plural, garantir a paridade e a presenza equilibrada dos dous sexos, evitar as ausencias, incorporar as mulleres como suxeitos activos das imaxes, proporcionarlles o liderato negado nos tempos, visualizar iconas que representen de forma clara e nítida as mulleres e os homes por igual e dotar esas imaxes de pluralidade e diversidade en relación coas idades, razas, culturas, etnias etc., como mecanismo que conforme o noso imaxinario cara á realidade social na que vivimos.

4. Evitar a reprodución de estereotipos e roles sexistas, recreando contornos dos que sempre estiveron ausentes



As imaxes non deixan de ser sexistas porque haxa paridade de mulleres e homes senón polo que se transmita a través destas. O feito de que a nivel visual aparezan mulleres e homes non evita o sexismo. Cando asociamos a imaxe das mulleres á beleza, á sensibilidade, á fragilidade, á pasividade, ás tarefas dos cuidados, á reprodución e ao espazo doméstico, e as imaxes dos homes á fortaleza, á actividade, ao poder público, á produción, ao espazo público, ao mundo profesional etc., estamos a favorecer e a reforzar os estereotipos e roles de xénero asociados ao sexismo e tradicionalmente asumidos por toda a sociedade.

Asimetría nas funcións

Os estudos de xénero puxeron de manifesto a asimetría existente con respecto ás funcións que desempeñan as personaxes femininos e masculinos na maioría das imaxes, pois os primeiros úsanse sobre todo como unha función estética (erótica), suxestiva (imaxinación) e recreativa (finalidade lúdica); mentres que os segundos empréganse fundamentalmente cunha función explicativa (axudan á comprensión), verificativa (favorecen a verificación) ou redundante (fan de reforzo ao texto escrito).

As imaxes que emanan do Concello deben mostrar que calquera personaxe, con independencia do seu sexo, pode representar calquera das funcións, evitando que as mulleres aparezan unicamente ligadas ás tarefas domésticas ou de coidados, en papeis dependentes, como obxecto de pracer, como mero adorno ou función supletoria con respecto ao home.

Asimetría nos planos

Con frecuencia, as imaxes publicitarias usan os planos próximos para as personaxes femininos fundamentalmente como estratexia de sedución, cando se trata de ensinar o corpo da muller embelecido e erotizado, e sobre todo, algunhas dos seus partes (boca, peitos, pernas)

Nas imaxes o encadre e a aproximación da cámara non se debe escoller segundo o sexo das personaxes retratados, senón en prol da función que se pretenda conseguir, que non debe ser nunca subestimar ningún tipo de persoa.

Asimetría nos ángulos

Os estudos de xénero puxeron de manifesto que as mulleres son maioritariamente tomadas con ángulo picado, desde arriba cara abaixo, o que fai que o enfocado moi pequeno; os homes, con todo, son tomados en planos contrapicados, o que lles imprime importancia, xa que son encadrados de abaixo arriba, engrandecendo a personaxe.

Asimetría no cromatismo

As luces e cores que se empregan nas imaxes poden incorrer en rumbos sexistas se asignamos, por exemplo, cores cálidas e alegres coas imaxes femininas e as cores escuras, que connotan seriedade, co masculino.

Asimetría nos xestos, aspecto e accións

Os xestos das persoas representadas, a expresión facial e a posición das mans son claves para interpretar a mensaxe icónica. Débense descartar imaxes nas que se identifica ás mulleres polos seus trazos sexuais, facendo énfase na

sensualidade que poden emanar dos seus xestos ou miradas como suposto modelo de desexo sexual. É inadmisíble que imaxes institucionais traten ás persoas como obxectos sexuais, cousificadas, animalizadas ou en posturas vexatorias, co corpo fragmentado e exhibido como obxecto de desexo ante a mirada do público.

Tamén debe evitarse o rumbo sexista que tende a retratar ás mulleres dun modo máis informal e familiar que aos homes, mentres que os homes amosan un xesto de satisfacción, actitude sería e seguros de si mesmos, as mulleres preséntanse máis próximas, máis infantís, facendo o pampo.

En canto á aparencia do corpo feminino, é importante que as imaxes representen mulleres reais e non personaxes idealizadas no aspecto físico. O mesmo sucede coas razas, xa que non só existen mulleres brancas na nosa sociedade.

4.6 A TER EN CONTA:

- Non usar o masculino como xenérico, débense usar palabras neutras que inclúan a toda a sociedade.
- Feminizar as profesións e os cargos cando estes sexan ocupados por mulleres.
- Non presentar á muller nin como inferior, nin dependente, nin en función do parentesco cun home.
- Prestar a mesma atención a linguaxe escrita, que na linguaxe visual.
- Non usar a arroba @, xa que non é un signo lingüístico.
- Presentar as mulleres e os homes en toda a súa diversidade, desenvolvendo diferentes roles e con pautas de comportamento e trazos de personalidade diversos.
- Dar importancia a linguaxe como vehículo de transmisión de valores, sendo preciso manter todo o empeño no uso dunha linguaxe non discriminatorios, que non invisibilice as mulleres.
- Evitar os estereotipos sexistas, tanto na linguaxe (oral ou escrita) coma na imaxes.





GUÍA

DE LINGUAXE INCLUSIVA DO CONCELLO DE SOUTOMAIOR

2021› 2025

