

GUÍA BÁSICA PARA UNHA COMUNICACIÓN INCLUSIVA, DIVERSA E NON SEXISTA



ÍNDICE

Introdución.....	3
Obxectivos.....	5
Cuestións Preliminares.....	6
Cando estamos ante usos sexistas da lingua?	7
Como conseguir unha linguaxe non sexista.....	7
Linguaxe escrita.....	8
Formas concretas	8
Formas xenéricas.....	8
Substantivos e palabras colectivas	8
Denominación de profesións, de organismos e de unidades.....	9
Expresións despersonalizadas	10
O uso de frases nominais co substantivo persoa e outros.....	11
O uso de adxectivos no canto de substantivos como home	12
O uso dos determinantes	12
Existen múltiples ALTERNATIVAS para evitar o masculino xenérico.	¡Error! Marcador no definido.
Comunicación Visual.....	18

Introdución

A lexislación actual en materia de igualdade recolle de xeito expreso referencias á linguaxe inclusiva. Tanto na lexislación autonómica (*Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade entre mulleres e homes*), como na estatal (*Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes*).

Como colexiadas e colexiados debemos atender a esta cuestión por coherencia cun dos principios do noso colexio profesional onde se enxalza a perspectiva de xénero, e tamén como profesionais da educación social cun código deontolóxico no que se recollen os seguintes principios reitores:

1. Respecto aos dereitos humanos
2. Respecto aos suxeitos da acción socioeducativa
3. Xustiza social
4. Profesionalidade
5. Acción socioeducativa
6. Autonomía profesional
7. Coherencia institucional
8. Información responsable e confidencialidade
9. Solidariedade profesional
10. Participación comunitaria

É un exercicio de responsabilidade e profesionalidade cumprir con estes principios, prestando especial atención aos dous primeiros. En referencia aos suxeitos da acción socioeducativa, o artigo 1 di o seguinte: *“a súa relación coa persoa, gardará un trato igualitario sen discriminación por razón de sexo, idade, relixión, ideoloxía, etnia, idioma ou calquera outra diferenza.”* E no seu artigo 2: *“Nas súas accións socioeducativas evitará o uso de métodos e técnicas que atenten contra a dignidade das persoas e o uso de nocións e termos que doadamente poidan xerar etiquetas desvalorizadoras e discriminatorias”.* Ademais, o artigo 27 refire a importante tarefa de contribuír a xerar unha conciencia crítica sobre os problemas sociais e as súas causas.

Partimos de que un dos grandes problemas sociais é a desigualdade entre os xéneros perpetuada polos múltiples mecanismos dun sistema patriarcal que ten como consecuencia principal a opresión das mulleres na nosa sociedade, moitas veces disfrazada ou diluída para que non sexamos conscientes desta realidade que afecta ás nosas vidas.

A violencia de xénero maniféstase en infinidade de ámbitos na nosa sociedade: discriminación e desigualdade no ámbito laboral, na educación, no acceso aos recursos, violencia institucional, violencia sexual, psicolóxica, estética e física; aínda que gran parte da poboación só identifica esta última -a física- como violencia de xénero, establecendo un macabro contador de mulleres asasinadas que pretende resumir toda a desigualdade e inxustiza existente.

Aínda non existe a conciencia de que todos os mecanismos sociais que oprimen as mulleres con diferentes grados de sutileza e manipulación son os que dunha maneira ou outra interveñen nos seus

proxectos vitais, trazando en maior ou menor medida, os nosos camiños con obstáculos e direccións prohibidas pero que a sociedade nos vende como eleccións e tomas de decisións propias.

É difícil ver, é difícil escoitar, ante a maraña de pistas falsas e de ruído que se fai para que as mulleres sigamos para adiante sen preguntar. Fai falla subir a unha árbore ben alta para ver ben o camiño, recoñecer as nosas compañeiras, buscar alianzas, crear redes, atopar solucións prácticas... Todo para crear un mundo máis xusto para as mulleres, pero tamén para os homes que tamén levan anos beneficiándose dos cambios sociais promovidos polos movementos feministas.

Unha vez que temos claro que a desigualdade entre os xéneros é un grave problema da nosa sociedade, regresamos ao noso código deontolóxico que nos insta a xerar unha conciencia crítica sobre as problemáticas sociais, e, polo tanto, sobre a discriminación contra as mulleres. Pero como ben sabemos, para promover esta conciencia crítica na sociedade debemos primeiro xerala en nós mesmas/os.

A educación social ten que asumir este compromiso de contribuír a loita contra a desigualdade favorecendo os procesos críticos e reflexivos na construción das identidades individuais e colectivas. Para asumir este compromiso é preciso que as educadoras e os educadores sociais recoñezamos o problema, falemos del, nos formemos e adquiramos unha sensibilidade e conciencia crítica sobre a existencia das discriminacións e desigualdade entre os xéneros. A obriga da reciclaxe profesional por parte das educadoras e dos educadores sociais queda reflectida nos **Estatutos do Ceesg** dentro do *Capítulo IV: Exercicio Profesional. Principios Básicos*, no seu artigo 22 titulado precisamente *A formación continua: "A mellora constante na preparación e capacidade profesional mediante o compromiso persoal dunha formación continua tanto técnica como teórica"*

Entón chegamos á conclusión, de que non se trata dunha opción individual como profesionais, non se trata de escoller unha corrente pedagóxica ou outra, ou dun campo das ciencias ou outro: trátase do exercicio dun deber e responsabilidade para exercer ben a nosa profesión e cumprir o noso código deontolóxico e cos nosos estatutos.

Obxectivos

A linguaxe é un axente de socialización que, ao igual que a educación, os medios de comunicación, a cultura ou a familia, foi e é utilizado polos grupos de poder como mecanismo de control para perpetuar unha determinada orde social. As decisións sobre a gramática das linguas foron, e seguen a ser, tomadas por grupos de poder conformados case na súa totalidade por homes. É por isto que a linguaxe que utilizamos segue a presentar importantes trazos sexistas e androcéntricos.

A lingua constitúe o reflexo da sociedade que a emprega. Do mesmo xeito que a realidade muda, a lingua evoluciona e adáptase a esa realidade.

Ben é certo que moitas veces estes usos sexistas da linguaxe son realizados de maneira inconsciente e non intencionada, razón de máis pola que debemos facer unha análise crítica para modificalos. A intención non é outra que evitar reproducir a discriminación e contribuír á creación dunha sociedade máis igualitaria entre os xéneros. Se non prestamos atención e coidado á forma que temos de comunicarnos, de seguro que estaremos a facer en maior ou menor medida un uso sexista da linguaxe, aínda que non sexamos conscientes e non sexa a nosa intención. Deste xeito, contribuiremos a invisibilizar ás mulleres e as súas necesidades, transmitindo unha serie de actitudes e comportamentos que manteñen en situación de inferioridade e subordinación ao sexo feminino. O uso sexista da linguaxe discrimina ás mulleres e contribúe á existencia da violencia de xénero en todas as súas formas na nosa sociedade.

A guía que presentamos ten como obxectivo detectar as estruturas discriminatorias e invisibilizadoras coas mulleres que, por descoñecemento, inercia ou tradición, utilizamos á hora de redactar textos e dar instrumentos para a construción de estruturas igualitarias ou neutrais dentro do Ceesg.

Esta guía, de obrigado cumprimento, diríxese ao persoal, Xunta de Goberno e Grupos de traballo do Ceesg coa finalidade de servir de modelo para a nosa comunicación interna e externa. Porén, poñerémola en coñecemento das colexiadas para que poidan adquirir o compromiso de cumprila, así como das entidades coas que colaboramos e as que nos prestan servizos.

Esta primeira versión da guía ten un carácter dinámico polo que será obxecto de actualizacións e adaptacións en función das demandas e necesidades do Ceesg.

Porque a lingua cambiámola entre todas.

Cuestións Preliminares

Que é o androcentrismo?

Androcentrismo é a tradicional visión do mundo dende a perspectiva masculina, unha visión que provocou ao longo da historia a ocultación e mesmo o desprezo das mulleres.

Que é o sexismo lingüístico?

Sexismo lingüístico é a manifestación na lingua da visión tradicional androcéntrica da realidade, isto é, prácticas discriminatorias cara a muller a través da utilización non igualitaria do idioma para ambos os sexos.

Unha reflexión

- Por que xeneralizamos en masculino?
- Por que tratamos as mulleres polo nome e os homes polo apelido?
- Por que en moitos países as mulleres ao casarse cun home perden o seu apelido e adquiren o do home?

Por que adaptar a linguaxe?

- Porque a sociedade mudou.
- Por igualdade: para reflectirmos a nosa sociedade actual.
- Por convicción: para recoller o compromiso de igualdade adquirido polo Ceesg para coa sociedade.
- Por inclusión: para facer visibles as mulleres.
- Por precisión: para facer unha lingua máis concisa.
- Por respecto, e convivencia
- Por diversidade.

Cando estamos ante usos sexistas da linguaxe?

Un uso sexista da linguaxe é usar a forma masculina nos casos seguintes:

→ **Para referirnos a persoas do sexo feminino:**

Isto é, empregar a forma masculina de cargos ou profesións para referirnos a unha muller: A **técnico do concello María Fernández reuniuse co Ceesg para informar sobre actividades culturais a realizar.*

→ **Para referirnos a persoas dos dous sexos:**

Usar o masculino como xenérico para referirse a realidades ou grupos de persoas, de forma concreta ou xenérica, formadas por homes e por mulleres.

Algúns exemplos:



- ✗ Os **colexiados* do Ceesg son *educadores* sociais
- ✗ **Os participantes* deberán presentar unha fotocopia da documentación requirida.
- ✗ Os **traballadores* do Ceesg queren desexarlles unhas boas festas.

Estas frases invisibilizan ás mulleres que forman parte do Ceesg.

Unha posible alternativa ao texto anterior sería:



- ✓ *As persoas que traballan* no Ceesg queren desexarlles unhas boas festas.
- ✓ *As traballadoras* do Ceesg queren desexarlles unhas boas festas.

En ambos casos amosariamos a realidade colexial e visibilizariamos ás mulleres e evitariamos a duplicidade ao incorporar un substantivo colectivo, no primeiro caso ou o feminino xenérico ao tratarse de dúas traballadoras.

Como conseguir unha linguaxe non sexista

Existen diferentes estratexias para conseguir unha lingua acorde coa realidade, fora dos estereotipos sexistas e androcéntricos. De seguido relacionaremos algúns consellos para procurar un emprego non sexista e non discriminatorio na lingua.

Linguaxe escrita

Formas concretas

En casos como profesións ou cargos de diferente tipo, existe a tendencia na lingua a empregar a forma masculina aínda que nos esteamos a referir a mulleres.

A sociedade mudou e hoxe calquera posto de traballo pode ser desempeñado por mulleres e por homes, polo que cómpre utilizar as formas femininas, de existir, sendo pola contra incorrectas expresións que non reflictan esta situación.

Formas xenéricas

Feminino	Masculino
Técnica	Técnico
Revisora	Revisor
Doutora	Doutor
Avogada	Avogado
Operadora	Operador
Xefa	Xefe
Profesora	Profesor
Enxeñeira	Enxeñeiro
Directora	Director

Cando nun texto escrito nos estamos a referir a unha persoa da que descoñecemos o seu sexo, ou a un grupo de persoas formados por mulleres ou homes ou indeterminado, polo xeral adóitase empregar o masculino xenérico, como nos casos seguintes:

- **Caso en que descoñecemos o xénero:** *O solicitante deberá presentar o contrato...*
- **Caso en que nos referimos a un colectivo:** *Os traballadores do Ceesg....*

Con todo, esta inercia fai que se invisibilice o papel das mulleres na sociedade, polo que o máis convinte é empregar, sempre que sexa posible, formas xenéricas que nos permitan evitar calquera marca de xénero gramatical. Existen diferentes recursos para facelo. Nas liñas seguintes achegaremos os máis salientables.

Substantivos e palabras colectivas

Existe unha serie de palabras cun significado colectivo en que se inclúen os dous xéneros e cuxo emprego é recomendable para evitar a linguaxe sexista.

- **Casos non recomendables**



*Os *técnicos son *convocados para a xuntanza de seguimento...*



*A listaxe *dos alumnos que acudirán ao curso...*



**Os electores poderán votar a partir das 9.00 horas.*



**Os colexiados do Ceesg...*



*Na reunión estiveron presentes *os representantes dos *traballadores...*

Presentamos unha relación de substantivos colectivos habituais, na súa forma non recomendada e na súa recomendada

Forma non recomendada ☹️	Forma recomendada 😊
Traballadores	Persoal
Voluntarios	Voluntariado
Fillos	Descendencia/crianzas
Homes	Sociedade
Adolescentes	Adolescencia
Cidadáns	Cidadanía

Cómpre salientar que estas palabras serven en moitos contextos como alternativa ao emprego dunha forma masculina plural, aínda que noutros a súa ambivalencia non está tan clara ou non é tan precisa.

Un truco moi sinxelo se temos dúbidas é utilizar a palabra “*persoas*” diante, por exemplo:

- ✓ **Persoas traballadoras.**
- ✓ **Persoas solicitantes.**
- ✓ **Persoas adscritas á Área de Acción Profesional do Ceesg.**

Denominación de profesións, de organismos e de unidades

Outro procedemento de que podemos servirnos é a denominación de actividades profesionais que son de natureza xenérica e que serven, tamén, para referirnos ao conxunto de mulleres e homes que se designan.

➤ Casos non recomendables



O escrito deberá ir dirixido ***ao xefe...**



A Área de comunicación envioulles un escrito ***aos empresarios...**

➤ Casos recomendables



O escrito deberá ir dirixido á **xeatura...**



A Área de comunicación envioulles un escrito **ao empresariado...**

Un caso semellante acontece cando necesitamos designar unha persoa que ocupa un cargo mais non sabemos se estamos perante unha muller ou un home. Polo xeral, adoitamos empregar a forma masculina por inercia.

➤ Casos non recomendables



Antes de tomar unha decisión, manterase unha reunión **co *xefe**, logo de revisar tamén o informe do técnico.

Neste caso, para evitar esta tipo de oracións, podemos recorrer ao nome dos organismos.

➤ **Casos recomendables**



Antes de tomar unha decisión, manterase unha reunión **coa xefatura**, logo de revisar tamén o informe **técnico**.

Cómpre ter presente que non sempre estas denominacións son intercambiabes: pensemos que ao referirnos á Dirección tamén nos referimos ás persoas que nela traballan.

Con todo, algunhas formas que podemos empregar nestes casos aparecen relacionadas na seguinte listaxe:

Forma non recomendada ☹	Forma recomendada ☺
Asesores	Asesoría
Consultor	Consultaría
Delegado	Delegación
Director	Dirección
Presidente	Presidencia
Secretario	Secretaría

Expresións despersonalizadas

Nalgúns formularios ou escritos fixos, no canto de empregar substantivos ou denominacións de persoas, podemos empregar estruturas con referentes non persoais, como nos casos seguintes:

➤ **Casos non recomendables**



Sr. / Sra.



Nacido en:



Domiciliado en:

➤ **Casos recomendables**



Nome e apelidos:



Natural de / Lugar de nacemento:



Con enderezo en:

Aínda que a maior parte destes exemplos poden servirnos en impresos ou escritos fixos, tamén podemos botar man deles noutro tipo de documentos administrativos:

➤ **Casos non recomendables**



O estudo contou ***cos colaboradores** Xosé García e María Mirandés.

➤ **Caso recomendable**



O estudo contou **coa colaboración** de María Mirandés e Xosé García.

O uso de frases nominais co substantivo persoa e outros

Cando os procedementos anteriores non son axeitados para evitar o emprego de formas en masculino nas nosas comunicacións, podemos botar man das frases nominais formadas polo substantivo **persoa** e un complemento, principalmente un adxectivo cualificativo ou unha oración subordinada, como nos casos seguintes

➤ **Casos non recomendables**



***O solicitante** deberá asinar o orzamento....



***Os destinatarios** da actividade son ***os traballadores** da empresa...



A empresa abrirá as portas ***aos usuarios** en horario de mañá.



***Os beneficiarios** da axuda deberán achegar, no prazo de...

➤ **Casos recomendables**



A persoa solicitante deberá acompañar o orzamento....



As persoas destinatarias da actividade son o persoal da empresa...



A empresa abrirá as portas **ás persoas usuarias** en horario de mañá.



As persoas beneficiarias da axuda deberán achegar, no prazo de...

Outra palabra tamén axeitada para os orzamentos e contratos que se fan no Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia é **parte**, como nos exemplos seguintes:

➤ **Casos non recomendables**



***O cliente** debe aceptar...



***O empresario** asume a obriga de...

➤ **Casos recomendables**



A **parte contratante** debe aceptar



A **parte empresarial** asume a obriga de...

Nun apartado anterior, destacabamos a palabra **persoal** como axeitada nalgúns contextos para substituír formas como traballadores. Tamén neste caso, xunto a **corpo** pode ser unha boa alternativa:

➤ Casos non recomendables



**Os traballadores do Ceesg...*



**Os técnicos da Área...*



*Na oferta de emprego existen dúas prazas de *administrativos...*

➤ Casos recomendables



O persoal traballador/As persoas traballadoras do Ceesg...



O corpo técnico da Área...



Na oferta de emprego existen dúas prazas de persoal administrativo...

O uso de adxectivos no canto de substantivos como home

Outro recurso para empregar é substituír un complemento formado por *de + substantivo* ou *para + substantivo* por un adxectivo que tamén reflecta os dous xéneros, como nestes exemplos:

➤ Casos non recomendables



*Durante o ano realizaremos diferentes actividades para *nenos...*



*Para ser beneficiario da axuda, precísase un informe do *médico...*

➤ Casos recomendables



Durante o ano realizaremos diferentes actividades infantís...



Para se beneficiar da axuda, precísase un informe médico...

O uso dos determinantes

Algúns pronomes determinantes do galego, ao seren invariables, permítenos evitar o emprego dunha lingua escrita que oculte as mulleres. Deste xeito, a forma *algún* ou *algúns* pode substituírse por *alguén* e *ningún* por *ninguén*:

➤ Casos non recomendables



*Se *algún precisa unha folla...*



*Se *ningún fai unha pregunta, tentarase...*

➤ **Casos recomendables**



Se **alguén** precisa unha folla...



Se **ninguén** fai unha pregunta, tentarase...

Tamén podemos substituír os substantivos masculinos acompañados polo artigo por diferentes pronomes, como *quen*, *cada* ou *calquera* segundo os contextos ao crear frases despersonalizadas, como relacionamos a seguir:

➤ **Casos non recomendables**



***Os participantes** deberán ***vir provistos** do material que precisen.



Ceesg convidou ***os representantes dos *traballadores**.

➤ **Casos recomendables**



Cada participante deberá **traer** o material que precise.



Ceesg convidou **á representación do persoal**.

Formas Duplas

Un último procedemento, tamén válido, para evitar unha linguaxe sexista nos escritos administrativos vén dado pola posibilidade de presentar expresamente as dúas formas, a feminina e a masculina. Este recurso usáremolo, por exemplo, cando precisamos remarcar os dous xéneros ou cando o significado que define a palabra non o podemos conseguir co uso de formas xenéricas.

➤ **Casos non recomendables**



***Os candidatos** deberán presentar a solicitude antes do 20 de marzo.

➤ **Casos recomendables**



As candidatas e os candidatos deberán presentar a solicitude antes do 20 de marzo.

Caso de optar por esta solución, poderemos empregar tanto a forma plena, isto é, expresar os dous xéneros (*os candidatos e as candidatas*) ou por unha forma abreviada destas (como **as/os candidatas/os**), aínda que non sempre no mesmo texto, como veremos a seguir.

Evitaremos, salvo casos moi inusuais, o uso de barras e de símbolos como @. Hai que ter en conta que os lectores de texto len literalmente cortando a palabra “amig@s” (amig arroba s)

Formas Plenas

Cómpre ter presente que, de optar por relacionar as dúas formas, empregar a súa versión plena é a mellor opción, xa que permite unha mellor lectura do texto, dá máis presenza á forma feminina e remarca o papel das mulleres na sociedade. Con todo, como xa dixemos, non é a mellor solución para os textos xa que pode chegar a “recargalos”.

Do mesmo xeito, temos que salientar algúns aspectos á hora de reflectir a forma feminina e masculina nos escritos.

A orde das formas

Cando expresamos a forma feminina e masculina no texto, polo xeral adoitamos empregar primeiro a masculina e, a seguir, a feminina. Sen ser agramatical e incorrecta, o feito é que a orde nos textos expresa xerarquización. Deste xeito, podemos alternar entre unha ou outra orde, como marca de estilo, polo tanto optaremos por empezar pola palabra que se refire ao sexo feminino.

➤ Exemplos



*As **traballadoras e os traballadores** do Ceesg....*



*O impreso de solicitude deberá ir asinado **pola administradora e o administrador** ou pola persoa que ostente apoderamento.*

A concordancia cos adxectivos e outros termos

Cando optamos por presentar tanto a forma feminina como a masculina de substantivos e na mesma comunicación aparecen palabras coas que teñen que concordar, como adxectivos, non é preciso para estes últimos presentar tamén a duplicidade.

➤ Formas non recomendables



*Os traballadores e as traballadoras que foron ***contratados e contratadas** no último ano...*



*O traballador ou traballadora ***contratado ou contratada**...*

Todo documento debe facilitar a lectura, polo que recomendamos só presentar un adxectivo a concordar coa palabra máis próxima cando se trata de coordinada con -ou- ou en masculino plural cando se trata das coordinadas con -e.

➤ Formas recomendables



*Os traballadores e as traballadoras que foron **contratadas** no último ano...*



*O traballador ou traballadora **contratada**...*

Formas Abreviadas

Un último sistema do que nos podemos valer á hora de representar os dous xéneros na redacción comunicativa vén dada polo emprego das denominadas formas abreviadas, isto é, xuntar a forma masculina e a feminina a través de diferentes elementos tipográficos, como son a barra oblicua /, preferentemente, ou o guión curto.

Exemplos

o/a avogado/a o/a solicitante
a/o candidata/o

Este sistema só será válido en documentos pequenos ou breves, como follas de solicitude ou cartas dirixidas a múltiples destinatarias, aínda que non é recomendable abusar del e menos en textos dunha duración máis longa. Ademais, deberase empregar sempre que non sexa posible o uso das alternativas que mencionamos ao longo desta guía.

A modo de conclusión:

Recomendacións básicas
Evita o masculino xenérico.
A arroba (@) e a barra (/) non son a solución na maioría dos textos, sobre todo naqueles en formato dixital. Non son válidas por unha cuestión de accesibilidade, xa que un lector de textos reproduce o termo de forma literal e non interpreta o desdoblamento de ambos xéneros <i>Por exemplo: O termo “técnic@” interpretaríaio como “técnic- arroba” e non como técnica e técnico.</i>
Utiliza o desdoblamento con moderación , primando a claridade e sinxeleza do texto. Nestes casos, inclúe ademais o feminino sempre en primeiro lugar.
Se o contido o permite, promove a ruptura de estereotipos asociados ao xénero (tamén á idade, por exemplo)

Utilizar substantivos colectivos e abstractos. Son aqueles que fan referencia a un grupo mixto de mulleres e homes.
Alumnado (O alumnado participante).
Cidadanía (de interese para a ciudadanía).
Colectivo (o colectivo potencial).
Comisión (reúnese a comisión encargada).
Comunidade (comunidade emprendedora).
Coordinación (a coordinación do proxecto).
Dirección (a Dirección da empresa).
Empresas / empresariado (as empresas galegas)

GUÍA BÁSICA PARA UNHA COMUNICACIÓN INCLUSIVA, DIVERSA E NON SEXISTA

Equipo (equipo de desenvolvemento).
Familia (actividade dirixida ás familias).
Xente (a xente está preparada para esta tecnoloxía).
Grupo (para o grupo).
Humanidade (para toda a humanidade).
Persoal (persoal investigador / persoal docente / persoal directivo / persoal traballador / persoal técnico).
Docencia (a docencia da acción formativa).
Público (público asistente).
Sociedade (destinado á sociedade galega).
Totalidade (a totalidade de crianzas)
Veciñanza (a veciñanza anexa ao local obxecto de protección contra incendios).

Utilizar palabras invariables, sen flexión de xénero. Son aquelas que non cambian para referirse ao xénero masculino ou feminino.

Colega de profesión
Comerciante
Conferenciante
Crianza
Docente
Estudante
Figura
Personaxe
Vogal
Vítima

Para non marcar o xénero masculino co artigo as opcións son:

Evitar o artigo (Actividade dirixida ao persoal)
Utilizar determinantes sen marca de xénero: cada, calquera, (cada responsable debera/ calquera vogal poderá elixir...)
Duplicar o artigo (Os e as solicitantes poderán descargar a aplicación premendo no seguinte vínculo)

Utilizar pronomes sen marca de xénero:



os xerentes



calquera xerente

Utilizar o relativo **-que**, para evitar o participio en masculino:



traballadores inscritos



traballadores e traballadoras **que se inscribisen**

Utilizar o relativo **-que**, para evitar o participio en masculino:



destinatarios benvidos



diriximos a nosa benvida

Utilizar o **impersoal** como recurso, empregando:

Imperativo: **Descarga** a aplicación

Infinitivo: **Descargar** a aplicación

Reflexivo: Descárgase a aplicación

Realizar **desdobramentos**, tendo en conta que:

- O texto debe ser sinxelo e fácil de ler e que non sexa excesivamente reiterativo.
- Que exista alternancia entre a forma masculina e feminina y así coma unha proporcionalidade respecto do que se plasma en primeiro lugar, primando o sexo feminino.



búscanse **educadoras e educadores sociais** para o Ceesg.

- Cando nomeamos a mulleres, debemos realizar o nomeamento idéntico ao que se realiza para os homes.



Don Juan García, **Dona** Eva González

Comunicación Visual

Na sociedade actual o visual cobra máis importancia día a día. Os textos escritos correctamente, utilizando unha linguaxe inclusiva, servirán de pouco ou nada se van acompañados de imaxes estereotipadas ou coas que se transmite unha mensaxe contraria.

Como entidade que ten como un dos seus valores a promoción da igualdade, debemos coidar que toda comunicación sexa realmente inclusiva, o que inclúe non só a linguaxe escrita senón tamén os contidos gráficos que poidamos xerar.

Recomendacións para unha comunicación visual inclusiva

- **Mostrar equipos de traballo mixtos, na medida en que a situación o permita porque existan mulleres no grupo.**

Atención! Deberase ter coidado en que a distribución de sexos sexa o máis equilibrada posible e que sexa homoxénea.



- **Se nunha imaxe hai presenza desequilibrada de mulleres, situar ás presentes en posicións centrais.**

Atención! Se hai unha soa muller nunha foto de grupo de varias persoas, non situala xamais en posicións laterais ou inferiores.



- **Se hai homes e mulleres na foto, incorpora imaxes que mostren que as actividades da muller e do home teñen un valor similar.**



Lembra: se queres expor algunha dúbida, realizar algunha aportación, comentario ou queres informarnos da utilización desta guía, ponte en contacto coa Área de comunicación do Ceesg.

ceesg@ceesg.gal