PLAN DE IGUALDAD

CURSO 2026-2027

ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN.....3

2. OBJETIVOS GENERALES.....4

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....5

4. CONTENIDOS.....6

5. METODOLOGÍA.....6

6. CUADRO ACTUACIONES 7

7. EVALUACIÓN.....10

8. RECOMENDACIONES AL PROFESORADO CON RESPECTO A LA COMUNICACIÓN CON EL ALUMNADO EN EL AULA Y CON LA SOCIEDAD EN GENERAL.....10

9. ANEXOS.....17

9.1 LISTADO DE DIRECTORAS DE CINE INFLUYENTES EN LA ACTUALIDAD 17

9.2 LISTADO DE MUJERES INFLUYENTES EN EL ÁMBITO DE LA TELEVISIÓN EN ESPAÑA.....19

9.3 LISTADO DE MUJERES MÁS INFLUYENTES EN LA INDUSTRIA MUSICAL 21

9.4 LISTADO DE PELÍCULAS DE TEMÁTICA LGBTIQ+ MÁS INFLUYENTES.....23

Cofinanciado por la Unión Europea
FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS
El FSE+ invierte en su futuro
Fondos Europeos

1. JUSTIFICACIÓN

En nuestro centro, tras muchos años compartiendo experiencias co-educativas con nuestro alumnado y su entorno, partimos del fundamento de que la igualdad se puede aprender y que hoy en día educar en igualdad es necesario para conseguir una convivencia adecuada y pacífica. Por ello nuestro Plan de Igualdad pretende, a través de diferentes estrategias educativas, acciones y actividades participativas este aprendizaje.

Además, en el marco institucional del III Plan estratégico para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres contempla medidas que pretenden que las actuaciones educativas con y para el alumnado fomenten sus capacidades minimizando los sesgos de género. En este Plan los principios de visibilidad, transversalidad e inclusión se ven reforzados con el principio de paridad.

Se deben de establecer estrategias que incidan en acciones orientadas a la prevención y erradicación de la violencia contra la mujer y a evitar discriminaciones por identidad y orientación sexual, modelo de familia o formas de convivencia. Asimismo, se deben de incorporar acciones que insistan en desmontar la cultura que sustenta la desigualdad, especialmente la tradicional socialización diferenciada.

En íntima relación con la igualdad de géneros se debe de tener en cuenta que la justicia social y la equidad son la base para para promover el derecho a la educación, un derecho que debe de ser ejercido plenamente por todos los ciudadanos por igual. La educación es clave para invertir la tendencia de desigualdad creciente que impone la economía neo-liberal descontrolada.

La educación debe de desafiar las estructuras sociales injustas y promover el conocimiento como forma de ampliar las libertades individuales y colectivas; creando igualdad de oportunidades para todos, empoderando comunidades, promoviendo la apreciación de la diversidad, desarrollando ciudadanos activos, creando cultura de responsabilidad colectiva, promoviendo respecto por los derechos humanos e igualdad de género, fomentando habilidades y actitudes que contribuyen a un entorno seguro y fomentar relaciones saludables y positivas. Por tanto, se debe de entender la educación en igualdad como el camino hacia el logro de la justicia social.

Nuestro plan de Igualdad se actualiza anualmente, atendiendo a las actuaciones realizadas a lo largo del curso anterior y su valoración por parte de los departamentos implicados en sus memorias, así como atendiendo a la **encuesta de valoración** que se ha trasladado al alumnado y al profesorado en el mes de mayo 2026. Los resultados reflejan una **valoración generalmente positiva** del clima de igualdad e inclusión del centro. No obstante, las respuestas recogidas sugieren la conveniencia de continuar impulsando acciones de **sensibilización y formación**, aumentar la utilización de **lenguaje inclusivo**, reforzar la **visibilización de referentes femeninos y LGTBI** en los distintos ámbitos profesionales y mantener una **actitud activa** ante posibles situaciones de discriminación.

Por todo ello, incorporamos en nuestro Plan de Igualdad, objetivos y actuaciones que incidan en estos aspectos, tanto en la convivencia como en la acción tutorial.

Cofinanciado por la Unión Europea
FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS
El FSE+ invierte en su futuro
Fondos Europeos

Los departamentos didácticos y los equipos docentes utilizarán material educativo adecuado en sus aulas para promover el respeto y la protección del derecho a la identidad y expresión de género y a la diversidad sexual. Así mismo, se incorporarán en los diversos módulos contenidos transversales relacionados con la diversidad sexual y de género.

En el presente curso escolar contamos con aproximadamente 632 personas como alumnado, concretamente 360 hombres y 275 mujeres. Hay que destacar que posiblemente haya algunas personas no se sientan identificadas con el término indicado en el documento de identidad, pero responden a lo que oficialmente consta en la plataforma de Raíces. Son 10 las personas que han solicitado que aparezca el nombre deseado (Alías) en los documentos no oficiales del centro.

El número de alumnado hombres y mujeres por ciclos, en el momento de elaboración del plan, es el siguiente:

	MDJ	ANIMACIÓN	REALIZACIÓN	PRODUCCIÓN	ILUMINACIÓN IMAGEN	SONIDO
H	67	67	51	39	52	84
M	37	40	60	51	54	30

Con respecto al profesorado, el claustro se compone de 49 profesores y profesoras, concretamente 29 hombres y 20 mujeres. El curso pasado fueron números muy similares.

2. OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales del Plan de Igualdad van a estar dirigidos a:

- Educar en la igualdad entre todas las personas, integrando los principios coeducativos en todas las áreas y actividades de centro.
- Concienciar sobre la perspectiva de género para combatir los estereotipos machistas y sexistas.
- Sensibilizar y prevenir la violencia sobre las mujeres y todo tipo de violencia favoreciendo relaciones en equidad.
- Sensibilizar y prevenir la violencia sobre personas por su identidad u orientación sexual.
- Trabajar en colaboración y cooperación con otros centros educativos y otras instituciones.
- Trabajar en igualdad y justicia sociales para evitar que la situación socioeconómica de los estudiantes influya en su proceso educativo y promover que la esencia de la representación de la justicia es la dignidad humana inviolable y el principio de igualdad de trato y constituye un deber moral de la ciudadanía.

Cofinanciado por la Unión Europea
FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS
El FSE+ invierte en su futuro
Fondos Europeos

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos del Plan de Igualdad que queremos alcanzar son:

1. Aumentar el uso de **lenguaje inclusivo** en los documentos oficiales del centro y en el día a día en las aulas.
2. Reforzar la visibilización de **referentes femeninos y LGTBI** en los distintos ámbitos profesionales.
3. Hacer visible y reconocer la **contribución de las mujeres** en las distintas facetas de la historia, la ciencia, la política, la cultura y el desarrollo de la sociedad, así como los grupos de mujeres en situación de múltiple discriminación en cualquier parte del mundo.
4. Detectar **factores discriminatorios** (el sexismo y situaciones de desigualdad) en los distintos espacios del centro, libros de texto y materiales, medios de comunicación, reparto de tareas, elecciones académicas y profesionales, medio laboral, proponiendo alternativas y medidas correctoras
5. Utilizar estrategias de **cooperación y colaboración** dentro y fuera del aula e incorporar el aprendizaje de modelos de convivencia y de métodos de resolución de conflictos no violentos, basados en la diversidad y en la equidad.
6. Desarrollar en el alumnado sus **propios gustos**, ideas y criterios sin intento de imposición de los demás.
7. Potenciar el conocimiento y **aceptación del cuerpo**, así como las diferencias según sexo, evitando el dominio sexual en las referencias corporales del alumnado.
8. Promover el respeto a la **libre orientación sexual** y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual.
9. Analizar si existen situaciones de discriminación **y violencia** dentro del centro educativo e intervenir ante ellas. Conocer los protocolos establecidos por normativa.
10. Analizar qué actitudes y valores sobre igualdad de género existen entre el profesorado, el alumnado y las familias, así como la presencia de posibles sesgos en la orientación vocacional y profesional del alumnado en función del sexo.
11. Mantener una **actitud activa,** tanto por parte del alumnado como del profesorado y equipo directivo, ante posibles **situaciones de discriminación**.
12. Impulsar acciones de **sensibilización y formación**.
13. Conseguir la **presencia equilibrada de mujeres y hombres** en los órganos de representación de alumnos/as y en las actividades grupales que se programen tanto en el aula como fuera del mismo (actividades complementarias y extraescolares).

Cofinanciado por la Unión Europea
FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS
El FSE+ invierte en su futuro
Fondos Europeos

4. CONTENIDOS

Los **contenidos** a trabajar desde el centro se basarán en los siguientes puntos:

- El sistema sexo-género y la construcción social de las identidades masculina y femenina. Significado y análisis del ser hombre y mujer en nuestro entorno y sociedad actual. Nuevas masculinidades.
- Visibilización de las mujeres y el colectivo LGTBI. Logros e influencia en los contextos socioculturales e históricos. Situaciones de desigualdad y discriminación. Lenguaje en femenino.
- Relaciones y sentimientos. Análisis y valoración crítica del modelo/modelos de relación entre hombres y mujeres, chicos y chicas.
- Prevención de la violencia hacia las mujeres y prevención de la homofobia.
- Maltrato hacia la mujer: Indicadores de acoso psicológico y de abuso a través de las redes sociales.
- Relaciones de pareja igualitarias. Visibilización de la diversidad sexual y de modelos familiares.
- Participación sociofamiliar equitativa, colaboración y cooperación.
- Mujeres destacadas a lo largo de la historia y en la actualidad en los ámbitos del audiovisual.
- Estereotipos sexistas en publicidad y medios de comunicación (series, películas, magazines etc).
- Poner en valor los trabajos audiovisuales, musicales y artísticos de las mujeres y personas trans en relación con los contenidos incluidos en las enseñanzas de los ciclos de imagen y sonido.
- Ayudar al profesorado a la implementación del lenguaje inclusivo en la docencia ya que representa un paso crucial hacia la construcción de entornos educativos que promuevan la equidad y el respeto a la diversidad.

5. METODOLOGÍA

El enfoque metodológico del Plan de Igualdad es globalizado y transversal. El valor de coeducación no es un módulo. Estará presente en todos los momentos y espacios de la vida en el instituto: en las aulas y los patios; en el lenguaje, en las lecturas, en las tareas, en las prácticas de los módulos, intercíclicas, actividades complementarias y extraescolares…

Vamos a desarrollar de forma muy concreta muchos de los aspectos aquí recogidos e intentaremos ser un instrumento de divulgación y visibilización de la perspectiva de género en el centro.

Todas las actuaciones se van a desarrollar en estrecha y continua relación con el resto de los planes y proyectos del centro.

El aula es el lugar de inicio de gran parte del trabajo que potencia la coeducación, mediante actividades de reflexión, individuales y colectivas. Aquí incidirán directamente las estrategias sobre el lenguaje inclusivo y no sexista, la distribución igualitaria de roles, el análisis del profesorado sobre las relaciones personales del grupo y la detección y/o prevención de actitudes machistas entre el alumnado…

Cofinanciado por la Unión Europea
FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS
El FSE+ invierte en su futuro
Fondos Europeos

La difusión de todas las acciones y actividades realizadas forma parte en sí de los objetivos del proyecto y es parte esencial de muchas de las actividades propuestas y se ha hecho a través de varios instrumentos:

1. Página web del centro con un espacio permanente de Convivencia e Igualdad y redes sociales.
2. Departamento de Orientación a través de las coordinaciones con los tutores/as.
3. Tablón de anuncios de Convivencia e Igualdad.
4. Televisión del hall como recurso informativo.
5. Redes Sociales del centro: Instagram, YouTube.

6. CUADRO ACTUACIONES

OBJETIVO	ACTUACIONES	RESPONSABLES	EVALUACIÓN
1	Analizar y eliminar la existencia de lenguaje sexista en los documentos oficiales del centro. Fomentar el uso de un **lenguaje no sexista** por el profesorado en las aulas y en las programaciones realizadas por los distintos departamentos del Centro escolar. **Ver punto 8 del plan: Recomendaciones al profesorado**	Equipo directivo, jefes de departamento y Equipos docentes.	Revisar documentación y valoración de los entornos de comunicación.
2 y 3	Incluir en las **programaciones** de los módulos, actividades que promuevan el estudio de las **aportaciones de la mujer** en la ciencia, la sociedad y la cultura y especialmente en el ámbito profesional audiovisual. Así mismo, se visibilizarán **referentes LGTBIQ+.** Realización de **eventos y actividades** donde se invite o se haga alusión a mujeres referentes y representantes del colectivo LGTBIQ+	equipos docentes que organizan actividades en el centro. Comisión de Igualdad Departamento de Orientación	Memorias de final de curso (módulos, ciclos, PGA) con propuestas de mejora para el curso siguiente.
4	Analizar las situaciones de desigualdad en el centro a través de la reflexión y atención pormenorizada en detalles, ante las actividades que se realizan en clase y en el centro. Promover cambios e intervenir ante las desigualdades detectadas.	Equipos docentes Departamento de Orientación	Nº de situaciones de desigualdad detectadas e intervenciones realizadas.
5	Fomentar el uso de metodologías que se basen en el **trabajo cooperativo y la colaboración**. Fomentar el uso de la **mediación educativa** ante conflictos.	Equipos docentes Departamento de FOL Departamento de Orientación	Memorias de final de curso (convivencia, PGA, Orientación, Acción Tutorial) con propuestas de mejora para el curso siguiente.
6 y 7	Fomentar la **participación y la autonomía** dentro de la formación integral del alumnado, incluyendo en las programaciones actividades basadas en la	Equipos docentes	Reflexión al final del curso y propuestas de mejora para el

Cofinanciado por la Unión Europea
FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS
El FSE+ invierte en su futuro
Fondos Europeos

	participación y la toma de decisiones autónomas, así como en la **tolerancia y respeto** ante todas las diferencias individuales. Educar en la **aceptación de la diversidad corporal**, mediante la inclusión de dichas temáticas en los módulos que analicen de forma crítica la diversidad		curso siguiente, en cada módulo o ciclo o departamento
8 y 9	Fomentar el **análisis crítico** de la auto percepción de la orientación sexual y la tolerancia. Educar en el valor de la igualdad como base para evitar la violencia sexual. Informar sobre la posibilidad de "denunciar" de manera anónima de situaciones de discriminación o violencia en el **buzón morado**, así como sobre los **protocolos oficiales** relacionados (violencia de género, agresión sexual, acoso)	Equipos docentes Tutores/as Departamento de Orientación	Campañas o acciones realizadas por módulos o por el centro. N.º de comunicaciones o denuncias
10	Análisis de los perfiles laborales que se identifican en el centro. Incluir actividades de formación sobre la participación y los sesgos de género, la responsabilidad de las tareas de cuidado y los estereotipos de género.	Departamento de FOL Departamento de Orientación.	N.º de perfiles analizados y reparados. N.º de modificaciones o Inclusiones en las memorias de los departamentos de orientación y de formación y orientación laboral.
11	Sensibilizar al alumnado y al profesorado para mantener una **actitud de tolerancia 0** ante cualquier tipo de discriminación o comentario machista o LGTBIfóbico e intervenir ante él de forma directa o indirecta.	Equipos docentes Equipo directivo Departamento Orientación	Nº de partes y medidas tomadas Nº de intervenciones
12	Realizar **charlas de sensibilización y talleres formativos**. **Celebración de efemérides**: actividades interactivas y dinámicas en el hall de alumnado. Carteles, Información en Tablón, envío de información a tutores… Compartir en RRSS las actividades o eventos realizados en el centro.	Dirección, jefaturas de departamento, equipos docentes y auxiliar del centro Participación, colaboración y coordinación con el profesorado interesado para organizar actividades conjuntas	Participación alumnado y profesorado, materiales y recursos utilizados y realizados. N.º de publicaciones y campañas llevadas a cabo.

13	Fomento de participación equilibrada en todas las actividades y órganos de representación tanto dentro como fuera del aula	Comisión de Igualdad. Profes, jefatura de estudios, jefes de departamento. Todo el centro	N.º de representantes por sexo.

Efemérides para conmemorar

2 de octubre - Día Internacional de la No Violencia

Conmemora la filosofía de la no violencia promovida por Mahatma Gandhi. Es una jornada para reflexionar sobre la violencia estructural que afecta a las personas más vulnerables, incluyendo violencia de género, racismo y homofobia.

16 de noviembre - Día Internacional para la Tolerancia

Esta jornada tiene como objetivo fomentar la tolerancia y el respeto mutuo, especialmente en contextos de diversidad religiosa, cultural y racial. Busca generar conciencia sobre la importancia de la convivencia pacífica y la inclusión**.**

25 de noviembre - Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25N)

Esta fecha conmemora la lucha contra la violencia de género y la desigualdad de las mujeres. Es una jornada para reflexionar sobre la violencia machista, apoyar a las víctimas y promover acciones para erradicarla.

3 de diciembre - Día Internacional de las Personas con Discapacidad

Este día busca promover la inclusión y sensibilizar sobre los derechos de las personas con discapacidad. Es una jornada para reflexionar sobre la igualdad de oportunidades, accesibilidad y la eliminación de barreras que enfrentan en su vida cotidiana.

Estas fechas son importantes para fomentar la visibilidad y el respeto hacia diversos colectivos, y para seguir luchando por una sociedad más inclusiva y justa para todos.

10 de diciembre - Día de los Derechos Humanos

Este día conmemora la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la ONU en 1948. Aunque abarca derechos fundamentales de todas las personas, es una ocasión para reflexionar sobre la igualdad y la no discriminación en todas sus formas, incluyendo género, raza, orientación sexual, discapacidad, y más.

8 de marzo - Día Internacional de la Mujer (8M)

Este día es una celebración global de los derechos de las mujeres y la igualdad de género. Es una oportunidad para reflexionar sobre los avances conseguidos, pero también para visibilizar los desafíos y las desigualdades que aún persisten.

21 de marzo - Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial

Este día busca sensibilizar sobre los problemas de discriminación racial y étnica en todo el mundo, y promover la igualdad de derechos para todas las razas y etnias.

17 de mayo - Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia

Esta fecha conmemora la eliminación de la homosexualidad de la lista de enfermedades mentales por parte de la OMS en 1990. Es un día de lucha contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género y para promover la visibilidad y los derechos del colectivo LGTBI.

Cofinanciado por la Unión Europea
FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS
El FSE+ invierte en su futuro
Fondos Europeos

7. EVALUACIÓN

Según indicadores de evaluación de cada actuación y mediante el cuestionario anónimo al final de curso, se elaborará un informe de resultados.

En las memorias del centro se recogen, desde las distintas perspectivas las actuaciones realizadas, valoraciones y propuestas de mejora para el curso que viene.

8. RECOMENDACIONES A LOS DOCENTES CON RESPECTO A LA COMUNICACIÓN CON LOS ALUMNOS EN EL AULA Y CON LA SOCIEDAD EN GENERAL.

1. Evitar expresiones que comporten un sesgo de género

a) Utilizar **palabras neutras** en cuanto al género

MÁS INCLUSIVO	MENOS INCLUSIVO
La humanidad, los seres humanos, la raza humana	El hombre
Artificial; hecho/provocado por el ser humano	Hecho/provocado por el hombre
Congresista, representante, miembro del congreso	Diputado
Docente	Maestro
Presidencia	Presidente

b) **Evitar expresiones** que comporten un sesgo de género o que refuercen estereotipos, tanto si son negativos como si son benévolos.

El bello sexo, el sexo débil	Eso es trabajo de mujeres
Una mujer que vale por mil hombres	Gracias a las damas por embellecer la sala
(Ella) lanza/corre/pelea como una niña	Los hombres no entienden
Como un hombre	

c) Ser coherente en la manera de referirse a las mujeres y a los hombres: si se trata a una persona por su nombre, apellido, tratamiento de cortesía o profesión, debe hacerse lo mismo con las demás.

Cofinanciado por la Unión Europea
FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS
El FSE+ invierte en su futuro
Fondos Europeos

MÁS INCLUSIVO	MENOS INCLUSIVO
La Sra. Hajwa Karim y el Sr. Samir Karim	El Sr. Samir Karim y su esposa
El profesor Karim y la profesora Abdullah asistirán al almuerzo (profesión y apellido en ambos casos).	El profesor Karim (profesión y apellido para referirse al hombre) y Hamida (nombre de pila para referirse a una mujer) asistirán al almuerzo.

2. Visibilizar el género cuando resulte pertinente para la situación comunicativa

a) Aplicar la estrategia del **desdoblamiento** (emplear pares de femenino y masculino para hacer visibles los dos géneros).

En ocasiones, el lenguaje neutro en cuanto al género puede "ocultar" a las mujeres y reforzar así los estereotipos. Por ejemplo, al referirse de manera neutra a "los soldados" se está omitiendo que entre estos también hay mujeres; por tanto, en estos casos convendría referirse expresamente a los soldados, tanto mujeres como hombres.

MÁS INCLUSIVO	MENOS INCLUSIVO
Todos los soldados que respondieron a la encuesta sobre inclusividad en cuanto al género, tanto mujeres como hombres, dieron una valoración negativa en la pregunta 5.	Todos los soldados que respondieron a la encuesta sobre la inclusividad en cuanto al género dieron una valoración negativa en la pregunta 5.
Hay igualdad de condiciones para las empleadas y los empleados de los ministerios.	Hay igualdad de condiciones para los empleados de los ministerios.
Si dependiera de un solo voto, un solo ciudadano o ciudadana decidiría el futuro del país.	Si dependiera del voto de un solo ciudadano, este decidiría el futuro del país.

3. No visibilizar el género cuando no sea pertinente para la situación comunicativa.

a) Utilizar "alguien" / "quien" / "cada" o **palabras o expresiones** neutras en cuanto al género para evitar los términos que denotan género.

MÁS INCLUSIVO	MENOS INCLUSIVO
Crecer en el seno de una familia es un requisito básico para el pleno y armonioso desarrollo de la personalidad infantil.	Los niños deben crecer en el seno de una familia para el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad.
Se gana menos en un empleo en la Antártida que en un empleo en Nueva York.	Un empleado en la Antártida gana menos que otro en Nueva York.

b) Lista de **verificación del lenguaje inclusivo** en cuanto al género para las comunicaciones en castellano:

Cofinanciado por la Unión Europea
FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS
El FSE+ invierte en su futuro
Fondos Europeos

• ¿Se han utilizado las palabras “hombre” u “hombres”, o términos que denoten género masculino, como “presidente”, para referirse a personas que podrían ser mujeres? En caso afirmativo, considere la posibilidad de sustituir esas palabras por términos como “presidencia”.

• Cuando se menciona el género de alguien, ¿es necesario hacerlo? ¿Es posible usar, en cambio, una construcción impersonal u otra expresión que no denote género?

• ¿Se usan estereotipos ocupacionales? Fíjese en si se usan formas femeninas, por ejemplo, para referirse a las enfermeras, o masculinas, por ejemplo, para referirse a los científicos, ya que de ese modo se estarían reforzando los estereotipos. En lugar de eso, trate de derribar estereotipos, por ejemplo, destacando a los enfermeros o a las científicas.

• Aplique las estrategias descritas en los párrafos anteriores para evitar los términos con marca de género cuando no sean necesarios.

4. Evitar comunicaciones de uso sexista:

A continuación, presentamos algunos de los usos comunes del lenguaje sexista que puede servirnos como análisis de nuestra propia utilización del lenguaje. Cuando este sexismo es la forma de comunicar de la Administración, de este Ayuntamiento, está fomentando la discriminación de las mujeres.

- Falsos genéricos.

En numerosas ocasiones utilizamos vocablos que, siendo estrictamente masculinos, se nos presentan como genéricos. El más frecuente es el uso de “el hombre” o “los hombres” como sinónimo de humanidad.

En la misma línea, esta utilización del masculino como genérico es habitual en los impresos como las peticiones, las denuncias, las declaraciones juradas, y un largo etcétera. Palabras como el Beneficiario, el Interesado… se refieren a personas tanto hombres como mujeres, en lo que se define como abuso del masculino como genérico. Los documentos administrativos deben incorporar fórmulas que engloben ambos sexos o el género gramatical correspondiente.

- Duales aparentes.

Se trata de la utilización de términos que tienen distinto significado según se nombre en masculino o en femenino. En muchas ocasiones se vinculan, también, con valoraciones peyorativas hacia las mujeres:

Sargento – Sargenta Hombre Público – Mujer Pública

También se relaciona con palabras que designan actividades profesionales, en lo que se ha denominado “vocablos ocupados”, con una marcada inferioridad y negatividad de la forma femenina.

Gobernante – Gobernanta Asistente – Asistenta Secretario – Secretaria

En este último ejemplo, la secretaria es quien se ocupa de tareas administrativas, mientras que por secretario entendemos que se refiere a un hombre en un cargo de responsabilidad y/o confianza.

Cofinanciado por la Unión Europea
FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS
El FSE+ invierte en su futuro
Fondos Europeos

- Denominación sexuada.

Es el caso de las formas de referirse a los hombres por su profesión, cargo o representación y a las mujeres por su sexo o su ligazón al varón (padre, marido…). Por ejemplo:

El Ayuntamiento otorgará premios a los voluntarios: una mujer y dos policías.

En el accidente fallecieron un vecino y su hija.

- Aposiciones redundantes.

Cuando añadimos la condición sexuada de las mujeres sin necesidad, junto a cualidades que son pertinentes al asunto. La utilización del artículo gramatical ya indica a quienes nos referimos. Un ejemplo: "Las mujeres periodistas en zonas de conflicto sugieren medidas", en lugar de "Las periodistas en zonas de conflicto sugieren medidas".

- Orden de presentación.

Incluso cuando utilizamos ambos términos o representaciones lingüísticas o duales masculinos y femeninos, tendemos a anteponerlos a ellos: los niños y las niñas, los padres y las madres. Esto puede entenderse como una jerarquización o preferencia de unos sobre otras. Como alternativa, se recomienda alternar los puestos gramaticales: los niños y las niñas, las niñas y los niños…

5. Técnicas para el uso de un lenguaje inclusivo

Las conclusiones del Informe sobre el lenguaje no sexista del Parlamento Europeo, indica que "Para los grupos que combinan ambos sexos, el género masculino se usa como 'inclusivo' o 'genérico', mientras que el femenino es 'exclusivo', es decir, se refiere solamente a las mujeres. La utilización genérica o neutral del género masculino se percibe cada vez más como una discriminación contra las mujeres".

Por tanto, es necesario establecer una serie de estrategias, técnicas y orientaciones para eliminar cualquier tipo de discriminación contra las mujeres a través del lenguaje.

1. Utilización de sustantivos genéricos y colectivos

UTILIZAR	NO UTILIZAR
La persona interesada	El interesado
El profesorado	Los profesores
El empresario	Los empresarios

Los sustantivos genéricos se refieren a ambos sexos, al margen de su género: Cónyuge, Persona, Personaje, Criatura, Víctima…

Los sustantivos colectivos designan a un conjunto de personas con la misma entidad: Clientela, Público, Alumnado, Linaje, Sociedad, Funcionariado, Tropa, Profesorado, Familia, Plantilla...

Cofinanciado por la Unión Europea
FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS
El FSE+ invierte en su futuro
Fondos Europeos

2. Utilización de perífrasis

UTILIZAR	NO UTILIZAR
Las personas que ejercen la abogacía	Los abogados
El personal docente	Los docentes
El ser humano	Los hombres
El personal administrativo	Los administrativos

3. Utilización de construcciones metonímicas.

UTILIZAR	NO UTILIZAR
La dirección	Los directores
La portavocía	Los portavoces
La coordinación ha felicitado…	Los coordinadores han felicitado…
La Presidencia de la Comisión	El Presidente de la Comisión

4. Utilización del imperativo

UTILIZAR	NO UTILIZAR
Envíe su currículum a…	El candidato debe enviar su currículum a …
Utilicen la vía…	Los conductores utilizarán la vía de …

5. Utilización de la forma pasiva

UTILIZAR	NO UTILIZAR
El formulario será presentado el día…	El solicitante debe presentar el formulario el día
Los requisitos exigidos para el acceso	Los aspirantes cumplirán unos requisitos para acceder

Cofinanciado por la Unión Europea
FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS
El FSE+ invierte en su futuro
Fondos Europeos

5. Utilización de estructuras con «se» (impersonal o pasiva refleja)

UTILIZAR	NO UTILIZAR
Se dictará sentencia judicial	El juez dictará sentencia
Se solicitarán las plazas en los centros…	El usuario solicitará plaza en los centros…
Se deberá poner la reclamación en...	El afectado pondrá la reclamación en..
Se dispondrá de varias opciones	El ciudadano tendrá a su disposición varias opciones

6. Utilización de formas no personales del verbo

UTILIZAR	NO UTILIZAR
Es necesario tener en cuenta	El usuario tendrá en cuenta
Deberá prestarse atención a…	El solicitante prestará atención a…

7. Utilización de determinantes sin marca de género u omisión del determinante en el caso de sustantivos de una sola terminación.

UTILIZAR	NO UTILIZAR
Cada miembro de la Mesa recibirá	Todos los miembros de la Mesa recibirán

8. Desdoblamientos

Salvo cuando la oposición de sexos es un factor relevante en el texto (por ejemplo “la ratio de alumnos y alumnas”) debe evitarse la utilización de los dos géneros gramaticales. No obstante, siempre es mejor el desdoblamiento que el uso del masculino exclusivamente.

Cuando se utilicen los dos géneros gramaticales, es necesario alternarlos, para no dar prioridad a uno sobre el otro.

UTILIZAR	NO UTILIZAR
Los vecinos y vecinas del barrio	Los vecinos del barrio
La ciudadanía / Las y los ciudadanos / Los y las ciudadanas	Los ciudadanos
Los ciudadanos y las ciudadanas	Los ciudadanos
Las personas que aspiran a la plaza de…	Los aspirantes a la plaza de…

Cofinanciado por la Unión Europea
FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS
El FSE+ invierte en su futuro
Fondos Europeos

9. Barras.

Aunque deben evitarse los dobletes mediante barras, son útiles a la hora de ahorrar espacio, sobre todo en el encabezamiento y la firma de documentos administrativos (cartas, instancias, impresos, etc.) de carácter abierto. Su uso se acepta siempre que sea razonable, no como la técnica mayoritaria a utilizar en los documentos, porque se harían ilegibles.

UTILIZAR	NO UTILIZAR
El/la abajo firmante	El abajo firmante
Sr. /Sra.	Sr.
Las/los usuarios	Los usuarios
El/la director/a	El director

10. Empleo del término «hombre» con valor genérico.

Para referirse al conjunto del género humano, no se debe utilizarse el vocablo “hombre” o su plural “hombres”, por ser claramente excluyente, en tanto que el género humano se compone de hombres y de mujeres.

UTILIZAR	NO UTILIZAR
La persona	El hombre
Las personas/ los seres humanos/ la humanidad	Los hombres
El empresariado	Los hombres de negocios
La infancia	El niño

11. Utilización de pronombres relativos.

El acompañamiento del artículo masculino al pronombre relativo que es desaconsejable, en cuanto que excluye la forma femenina. Sin embargo, la utilización de los relativos átonos “quien” y “quienes” engloba a ambos géneros.

UTILIZAR	NO UTILIZAR
Quienes utilicen los servicios	El que utilice los servicios
Quien solicite la ayuda	El que solicite la ayuda
Serán quienes firmen los contratos	Serán los que firmen los contratos
Quien se beneficie de la actuación	El beneficiario de la actuación

Cofinanciado por la Unión Europea
FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS
El FSE+ invierte en su futuro
Fondos Europeos

En resumen, vamos a destacar **12 claves para la utilización de una comunicación incluyente**:

1. Evitar el uso del masculino genérico.

2. Personalizar el mensaje cuando se sabe a quién va dirigido.

3. Nombrar el cargo o profesión en vez de la persona.

4. Limitar el uso de desdoblamientos y barras (a/o).

5. Nombrar de forma alternativa a mujeres y hombres y cambiar el orden de precedencia.

6. Hablar de la empresa, del sitio… en lugar de hablar de nosotros, todos…

7. Modificar la síntesis de la oración cuando el sujeto es un masculino genérico. Tú, usted… en lugar de vosotros.

8. Hacer referencia a "las mujeres" no a "la mujer". Hay que tener en cuenta que no hay una sola mujer, ni un solo modelo de mujer.

9. Representar de forma equilibra equilibrada a mujeres y hombres en las imágenes.

10. Incluir imágenes que contribuyan a romper los estereotipos de género.

11. Nombrar a mujeres y hombres en acciones formativas y presentaciones desde la preparación de las mismas.

12. Ser consciente del valor y la capacidad transformadora del lenguaje.

9. ANEXOS

9.1 LISTADO DIRECTORAS DE CINE INFLUYENTES

Se realiza esta lista de directoras de cine como ayuda a los docentes para tener también referentes femeninos en la dirección cinematográfica.

LISTADO DIRECTORAS DE CINE INFLUYENTES:

Sofia Coppola - Jane Campion - Margarethe Von Trotta - Kathryn Bigelow - Agnés Varda

Patty Jenkins - Ava DuVernay - Icíar Bollaín - Agnieszka Holland - Naomi Kawase

Gracia Querejeta - Josefina Molina - Nadine Labaki - ILdikó Enyendi - Liv Ullmann

Kristina Grozeva - Isabel Coixet - Lone Scherfig - Nocile Garcia - Leni Riefenstahl

iki Caro - Liliana Cavani - Susanne Bier - Agnés Jaoui - Lynne Ramsay

Nora Ephron - Penny Marshall - Claire Denis - Julie Taymor - Claudia Llosa

Pilar Miró - Jasmila Zbanic - Marjane Satrapi - Hana Makhmalbaf - Samira Makhmalbaf

Maïwenn - Mia Hansen-Love - Doris Dörrie - Mira Nair - Clare Peploe

Pernilla August - Gillian Armstrong - Valerie Faris - Jocelyn Moorhouse - Jodie Foster

Cofinanciado por la Unión Europea
FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS
El FSE+ invierte en su futuro
Fondos Europeos

Mimi Leder - Deepa Mehta - Barbra Streisand - Sally Potter - Sarah Polley

Joan Chen - Gurinder Chadha - Angelina Jolie - Valerina Bruni Tedeschi - Marion Hänsel

Nancy Meyers - Carla Simón - Caroline Link - Rebecca Miller - Cristina Comencini

Lucrecia Martel - Anne Fontaine - Maria Schrader - Josefina Molina - Clara Roquet

Pilar Palomero - Elena Martín Gimeno - Alauda Ruiz de Azúa - Paula Ortiz - Belén Funes

Patricia Ferreira - Carol Rodríguez i Colás - Irene Moray - Arantxa Echevarría - Mabel Lozano

Estíbaliz Urresola Solaguren - Leticia Dolera - Chus Gutiérrez - María Ripoll - Inés París

Ana Díez - Judith Colell - Laura Ferrés - Ana Asensio - Emma Cohen

Laura Rubirola - Isabel de Ocampo - Helenea Taberna - Dunia Ayaso - Nely Reguera

Jaione Camborda - Elena López Riera - Celia Rico - Carlota Pereda - Arantxa Aguirre

Silvia Munt - Laura Mañá - Mar Coll - Camille Griffin - Margreth Olin

Justine Triet - Celine Song - Madeleine Gavin - Sonia Liza Kenterman - Elisabeth Vogler

Charlène Favier - Maurie Kreutzer - Paula Ortíz - Patricia Ortega - Bette Gordon

Anna Hints - Cardine Tardieu - Audrey Diwan - Frances O´Connor - Marisa Vallone

Dana Nechushtan - Emma Tammi - Uliane Tatit - Lana Baric - Carolina Bassecourt

Marta Lallana - Catherine Corsini - Magdalena Lauritsch - Gala Hernández López

Victoria ena Echeverría - Nina Menkes - Sara Colangelo - Sonja Tarokic - Laura García Andreu

Alba Cros - Nora Haddad - Claudia Varejao - Jane Schoenbrun - Sandra Reina

Emily Atef - Lydie Wisshaupt-Claudel - Isabel Herguera - Mara Targarona - Itsaso Arana

Lucie Borleteau - Ainara Vera - Hong Eui-jeong - Iratxe Fresneda - Juliana Rojas

Victoria Morell Salom - May el-Toukhy - Tina Satter - Ashley Sabin - Leanne Aslan

Isabel Lamberti - Glorimar Marrero - Silvia Venegas - Kamila Andini - Natalia Meta

Olesya Morgunets - Carmen Jauier - Ana García Blaya - Marta Lallana - Natile Morales

Rita Azevedo Gomes - Steffi Niederzoll - Suzanne Raes - Greta Gerwing - Chantal Akerman

Rocío Mesa - Melanie Liebheit - Yngvild Sve Flikke - María Antón Cabot - Brea Grant

Sofia Farré Flotats - María Elorza - Diana Karklin - Carla Subirana - Susanna White

Ninja Thyberg - Joanna Hogg - Maiol Virgili - Alejandra Rodés - Florencia Wehbe

Francesca Archibugi - Laura Herrero - Nata Moreno - Willemiek Kluijfhout - Marí Alessandrini

Barbara Miller - Carolina Astudillo - Dorothee Lachaud - Neus Ballús - Mar Coll

Gemma Ferraté - Anna Bofarull - Mónica Cambra - Caral Simón - Zoraida Roselló

María Peters - Elena Martín - Pilar Palomero

Cofinanciado por la Unión Europea
FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS
El FSE+ invierte en su futuro
Fondos Europeos

9.2 MUJERES INFLUYENTES EN LA TELEVISIÓN ESPAÑOLA

Se realiza esta lista de mujeres en el ámbito de la televisión como ayuda a los docentes para tener también referentes femeninos en la producción televisiva.

MUJERES INFLUYENTES EN LA TELEVISIÓN ESPAÑOLA:

- Pilar Blasco. CEO de Banijay Iberia
- Macarena Rey. CEO de Shine Iberia
- Montse García. Directora de Ficción de Atresmedia
- Koro Castellano. CEO de Prime Video España
- Cristina Burzako. CEO de Movistar Plus
- Laura Fdez. Espeso. CEO de The Mediapro Studio
- Paloma del RíO. Voz del deporte femenino en TVE
- María Casado Paredes. Presidenta de la Academia de Televisión
- Almudena Ariza. Corresponsal de TVE
- Nathalie García. CEO de Fremantle
- Esther Martínez. Lobato. Guionista y productora de Vancouver Media
- Patricia Nieto. Productora ejecutiva de HBO España
- Mavi Doñate. Corresponsal de TVE
- Teresa Fdez.-Valdés. Fundadora y CEO de Bambú Producciones
- Sonia Martínez. Directora editorial de Buendía Estudios
- Carme Anglada. Directora de comunicación de Mediapro
- Purificación González Pérez. Directora de comunicación, MKT y RREE de Movistar Plus+
- Rosaura Díez Fuentes. Directora de comunicación de Boomerang TV
- Tatiana Carral. Directora de PR de HBO Max España y Portugal
- Laura Abril. Productora ejecutiva de Ficción y Desarrollo de Buendía Estudios
- María del Puy Alvarado. Productora y fundadora de Malvalanda
- Cristina Andreu. Presidenta de la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA)
- Belén Atienza. Productora de cine
- Katrina Bayonas. Representante de actores, directora de casting y productora
- Maialen Beloki. Subdirectora del Festival de Cine de San Sebastián
- Sara Bilbatua. Directora de casting
- Isabel Calderón y Lucía Lijtmaer. Creadoras del podcast Deforme Semanal ideal total

Cofinanciado por la Unión Europea
FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS
El FSE+ invierte en su futuro
Fondos Europeos

- Judith Colell. Presidenta de la Academia del Cine Catalán
- Valérie Delpierre. Productora y fundadora de Inicia Films
- Arantxa Écija. Directora de programas de ficción de Mediaset España
- Sofía Fábregas. Vicepresidenta de producción original de Disney+ España
- Verónica Fernández. Directora de contenidos de ficción en Netflix España y Portugal
- Marisa Fernández Armenteros. Productora de cine
- Mercedes Gamero. CEO Beta Fiction Spain
- Esther García. Directora y productora
- María Guerra. Periodista y podcaster
- María Luisa Gutiérrez. Presidenta de la Asociación Estatal de Productores de Cine (AECine) y CEO Bowfinger International Pictures
- Sandra Hermida. Productora de cine
- Paloma Juanes. Representación de actores
- Chelo Loureiro. Fundadora de la productora Abano Producións
- Deborah Palomo, Nuria Terrón y Elio Seguí. Fundadoras de Ellas Comunicación
- Encarna Pardo. Productora y directora de Entretenimiento de Boomerang TV
- Isabel Peña. Guionista de cine y televisión
- Lara Pérez Camiña. Fundadora de BTeam Pictures
- Ainhoa Pernaute, Nadia López y Katia Casariego. Empresa de comunicación Revolutionary
- Paloma Rando. Guionista
- Ana Ribera García-Rubio. Editora jefa de Prisa Audio
- Clara Roquet. Guionista y directora
- María Rubín. Responsable de cine español en Movistar Plus+
- Elena Sánchez Caballero. Presidenta interina del consejo de administración de RTVE
- Carla Simón. Directora de cine y guionista
- Alba Sotorra. Directora y productora de cine
- Sandra Tapia. Productora ejecutiva en Arcadia Motion Pictures
- Marta Velasco. Presidenta de la Academia de Cine de Andalucía
- Virginia Yagüe. Guionista
- María Zamora. Productora audiovisual y fundadora de Elástica Films
- Abril Zamora. Actriz, guionista y directora

Cofinanciado por la Unión Europea
FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS
El FSE+ invierte en su futuro
Fondos Europeos

9.3 MUJERES MÁS INFLUYENTES EN LA INDUSTRIA MUSICAL

Se realiza esta lista de mujeres influyentes en la industria musical como ayuda a los docentes para tener también referentes femeninos en la creación y producción musical.

MUJERES MÁS INFLUYENTES EN LA INDUSTRIA MUSICAL:

1. Beyoncé (Música y compositora)
2. Taylor Swift (Música y compositora)
3. Vanessa Reed (Directora Ejecutiva de la Fundación PRS)
4. Adele (Música y compositora)
5. Stacey Tang (Directora Colombia Records UK)
6. Gillian Moor (Directora Musical en Southbank Center)
7. Rebecca Allen (Presidenta de Decca Records)
8. Marin Alsop (Conductora)
9. Chi-chi Nwanoku (Bajista y fundadora de la fundación Chineke!)
10. Maggie Crowe (Directora de eventos benéficos en la industria fonográfica británica)
11. Olga Fitzroy (Ingeniera de sonido)
12. Annie Mac (Locutora y DJ)
13. Desiree Pérez (COO en Roc Nation)
14. Cardi B (Rapera)
15. Sia (Música y compositora)
16. Ellie Rowsell (vocalista y guitarrista en Wolf Alice)
17. Sarah Stennett (CEO de First Access Entertainment)
18. Nicola Benedetti (Violinista)
19. Hattie Collins (Periodista)
20. Dua Lipa (Cantante y música)
21. Kathryn McDowell (Directora General de London Symphony Orchesta)
22. Julie Pilat (Jefa de Operaciones Globales de Beats 1 en Apple Music)
23. Alice Farnham (Directora y fundadora de Women Conductors)
24. Fiona Stewart (Directora de Green Man Festival)
25. Taponeswa Mavunga (Jefa de Publicidad en Columbia Records)
26. Emma Banks (Co-directora de Creative Artists Agency)
27. Edwina Wolstencroft (editora y líder de diversidad en BBC Radio 3)

Cofinanciado por la Unión Europea
FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS
El FSE+ invierte en su futuro
Fondos Europeos

28. Linda Perry (Productora y compositora)
29. Vick Bain (CEO de BASCA)
30. Jasmine Sandlas (Música y compositora)
31. Ann Meredith (compositora y productora)
32. Amber Davis (Directora de A&A en Warner/Chappell)
33. Deborah Annetts (Procuradora y Directora Ejecutiva del ISM)
34. Sas Metcalfe (Directora Creativa en Kobalt Music)
35. Fiona Dalgetty (Directora Ejecutiva y Directora Artística en Feis Rois)
36. Grace Ladoja (Fundadora de Metallic Inc)
37. Mandy Parnell (Ingeniera de Sonido)
38. Issie Barratt (Compositora y educadora)
39. Nadine Shah (Música y Compositora)
40. Sara Secardi (Editora de música en Spotify)
41. Edith Piaf (Cantante y compositora)
42. Ella Fitzgerald (Cantante y compositora)
43. Roserra Tharpe (Guitarrista y cantante)
44. Delia Derbushire (Compositora música electrónica)
45. Aretha Franklin (Cantante)
46. Tina Turner (Cantante)
47. Janis Joplin (Cantante y compositora)
48. Patti Smith (Cantante y compositora)
49 Joni Mitchell (Cantante y compositora)
50. Madonna (Cantante y compositora)
51. Björk (Cantante y compositora)

Cofinanciado por la Unión Europea
FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS
El FSE+ invierte en su futuro
Fondos Europeos

9.4 PELÍCULAS/SERIES DE TEMÁTICA LGBTIQ+ MÁS INFLUYENTES.

Lista de películas de temática LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, queer y todos los colectivos que no estén representados en las siglas anteriores -+-) como recurso educativo para docentes:

Ser o no Ser - Brokeback mountain - Mi Idaho privado

Carmen y Lola - Retrato de una mujer en llamas - Call me by your name

La vida de Adele - Moonlight - Elisa y Marcela

Dolor y gloria - Mi nombre es Harvey Milk - Pariah

Carol - Una mujer fantástica - Swan song

El universo de Keith Haring - Terenci: la fabulación infinita - Colette

Tove - Lizzie - Happy together

Feliz navidad, Mr. Lawrence - Tootsie - Dallas Buyers club

Fucking amal - Mi hermosa lavandería - Beautiful thing

Mulholland drive - Pride - Shortbus

Hannah Gadsby: Nanette - Philadelphia - Boys don´t cry

Fresa y chocolate - Dioses y monstruos - ¿Víctor o Victoria?

Juego de lágrimas - Mi querida señorita - The ballad of Genesis and Lady Jane

Ocaña, retrato intermitente - Tangerine - Desayuno en Plutón

Cuchillo de palo - La chica denesa - Las aventuras de Priscilla, reina del desierto

Rocketman - Hamam, el baño turco - La ley del deseo

Monster - Antes que anochezca - Detrás del candelabro

Lazos ardientes - El desconocido del lago - El poder del perro

Una jaula de grillos - Un hombre llamado Flor de otoño - Guillaume y los chicos, ¡a la mesa!

Saló, o los 120 días de Sodoma - Cachorro - La mala educación

Tom of Finland - Las buenas compañías - Love, Simon

Tomboy - 20000 especies de abejas - Girl

Ser o no ser - Tierra de dios - Vivir deprisa, amar despacio

Bar Bahar: entre dos mundos - Una chica de Brooklyn - Minyan

Lingua franca - Queer as folk - A stormy night

Alice, júnior - En 80 días - Tierra firme

Ma belle, my beauty - Mi nombre es Bagdad - Indianara

Poppy field - They

Cofinanciado por la Unión Europea
FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS
El FSE+ invierte en su futuro
Fondos Europeos